ALLEGATO 2 – C. di A. – 06.12.2016

EDENRED ITALIA FIN S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Edizione n. 1 – 6 Dicembre 2016

Indice

Definizioni 4

Premessa 5

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 6

1.1 Cenni generali 6

1.4 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto 9

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edenred 13

2.1 Struttura del Modello 13

2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello 15

2.3 Gli elementi fondamentali del Modello 16

2.4 Destinatari del Modello 19

2.5La costruzione e l'aggiornamento del Modello 19

2.6 Mappa delle attività a rischio 20

Altre funzioni (Datore di Lavoro e Committente ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, il CFO) 26

2.8 Attività oggetto di outsourcing 27

2.9 I rapporti con le società del Gruppo 28

3. L'Organismo di Vigilanza 30

3.1 Principi generali 30

3.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 32

3.5 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza 34

3.7 Compiti dell'OdV 36

3.8 Attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza 39

3.9 Obblighi di informativa nei confronti dell'OdV 40

3.9.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi 42

4. Diffusione del Modello e attività di formazione 46

4.1 Disposizioni generali 46

4.2 Comunicazione iniziale 46

4.3 Formazione del personale 47

4.4 Informativa ai "Terzi Destinatari" 48

5. Sistema sanzionatorio interno 48

5.1 Profili generali 48

5.2 Le sanzioni nei confronti del lavoratori dipendenti non Dirigenti 49

5.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti 50

5.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci 51

5.5 Sanzioni nei confronti dei non dipendenti 51

Definizioni

***Attività sensibili*:** attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

***Consiglio di Amministrazione o CdA**:* il Consiglio di Amministrazione di Edenred Italia S.r.l.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

***Decreto o D.lgs. 231/2001*:** il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300",* nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello.

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

***Modello*:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e relativi allegati.

***Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV**:* Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Premessa

Edenred Italia Fin S.r.l. ed il Gruppo Edenred e strumenti aziendali

Il capitale di Edenred Italia Fin S.r.l.. (di seguito denominata anche "Società"), è detenuto interamente da Edenred Italia S.r.l. leader in Italia nel settore del buono pasto cartaceo (Ticket Restaurant) ed elettronico (Ticket Restaurant Card)

La Società è altresì soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della controllante Edenred S.A., Società Anonima di Diritto Francese quotata alla borsa di Parigi, per il tramite sue quattro società controllate.

la Società è caratterizzata da un'organizzazione estremamente snella, con un sistema di deleghe di poteri semplificato e funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi.

La Società svolge esclusivamente l'attività propria di IMEL (Istituto di Emissione di Moneta Elettronica) così come regolata dal:

- **D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 (art. n. 114 bis e ss).** Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.
- **Provvedimento di Banca D'Italia del 20 Giugno 2012** "Disposizioni di Vigilanza per gli Istituti di Pagamento e gli Istituti di Moneta Elettronica".
- **Del. CICR 4 marzo 2003. In Attuazione del Titolo V-bis del D.Lgs. n. 385/1993** concernente gli istituti di moneta elettronica (IMEL) - Disciplina in materia di partecipazioni al capitale degli IMEL, vigilanza regolamentare, controlli sulle succursali in Italia di IMEL comunitari.
- **D.Lgs. 27-1-2010 n. 11.** Attuazione della direttiva 2007/64/CE, relativa ai servizi di pagamento nel mercato interno, recante modifica delle direttive 97/7/CE, 2002/65/CE, 2005/60/CE, 2006/48/CE, e che abroga la direttiva 97/5/CE.
- **D.Lgs. 16-4-2012 n. 45**. Attuazione della direttiva 2009/110/CE, concernente l'avvio, l'esercizio e la vigilanza prudenziale dell'attività degli istituti di moneta elettronica, che modifica le direttive 2005/60/CE e 2006/48/CE e che abroga la direttiva 2000/46/CE. *Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 aprile 2012, n. 99, S.O.*

La società svolge la propria attività nei locali della controllante Edenred Italia S.r.l.

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Cenni generali

Il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");

- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito[1].

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell'ambito del processo penale, consegue alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica

[1] Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

La responsabilità amministrativa degli enti sorge nell'ipotesi di commissione (o di tentativo di commissione) dei reati di seguito specificati, la cui descrizione è contenuta nell'allegato I) del presente Modello.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al Decreto medesimo. A carico dell'Ente sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento. Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

1.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimenti della responsabilità amministrativa.

Il Decreto in oggetto, all'art. 6, prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai Reati (c.d. condizione esimente), a seconda che il reato sia commesso dai c.d. Soggetti Apicali o dai c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni ove la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel

decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia

adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.3 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria quali basi del Modello

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.
In attuazione di siffatto disposto normativo, l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha redatto e successivamente aggiornato, le "Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa, delle banche".
Edenred Italia fin S.r.l., nella predisposizione del proprio Modello di organizzazione e di gestione, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida emanate dall'ABI oltre, per quanto compatibili, in quanto adottate dalla società controllante Edenred Italia S.r.l., anche quelle emanate da Confindustria.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.
Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

1.4 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni

pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del Modello

Gli organi di Edenred Italia Fin S.r.l. dedicano la massima cura nella definizione delle funzioni organizzative e delle procedure operative in linea

con le direttive della Capogruppo, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti e irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società).

Il contesto organizzativo di Edenred Italia Fin S.r.l. è costituito dall'insieme di procedure, regolamenti, circolari che garantiscono il funzionamento della Società; si tratta di un sistema che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Edenred Italia Fin S.r.l. è sottoposta sia in qualità di IMEL che di società appartenente al gruppo Edenred.

E' dunque evidente che tale complesso di regolamentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio della vigilanza di Banca D'Italia, costituiscono un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

Quali specifici strumenti già esistenti diretti a presidiare i rischi inerenti lo svolgimento dell'attività, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Società ha individuato e approvato:

- La Policy AML, Il Manuale dei compiti e delle responsabilità, l'assetto organizzativo e il regolamento della funzione AML ;
- La Risk policy;
- il regolamento finanza;
- il regolamento per la gestione dei reclami;
- la conflict policy;
- il sistema dei poteri e delle deleghe.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello vengono interamente richiamate nelle singole parti speciali in riferimento ai protocolli di comportamento a presidio dei rischi individuati, facendo parte del sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che

tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

Nei paragrafi che seguono si intendono illustrare, per grandi linee, esclusivamente i principi di riferimento del Codice Etico e del Codice Interno di Comportamento di Gruppo, il sistema dei controlli interni, nonché il sistema dei poteri e delle deleghe.

La *Corporate Governance* di Edenred Italia Fin Srl

La società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, un Amministratore Delegato, un Consigliere Delegato, Collegio Sindacale e Società di Revisione.

La Società ha adottato un Codice Etico ed un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "D.lgs. 231/2001" o "Decreto").

Codice Etico e Codice Interno di Comportamento di Gruppo

Il Codice Etico rappresenta la "carta costituzionale" del Gruppo Edenred che, attraverso esso, rende espliciti i fondamenti della propria cultura aziendale e i valori di riferimento dai quali fa derivare regole concrete di comportamento verso tutti i soggetti interni ed esterni (i c.d. "stakeholder"), che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società: i clienti, gli azionisti e i collaboratori in primo luogo, ma anche i fornitori, i partner commerciali, la comunità, i territori e l'ambiente in cui il Gruppo opera.

Il Codice Interno di Comportamento di Gruppo, è costituito da un insieme, snello, di regole sia di carattere generale che definiscono le norme essenziali di comportamento degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori esterni che, nell'ambito delle loro funzioni, sono tenuti ad esercitare le loro attività con professionalità, diligenza, onestà e correttezza - sia di carattere più specifico, ad esempio laddove si vietano determinate operazioni personali.

Il sistema dei poteri e delle deleghe

Attualmente la Società ha strutturato un sistema di poteri e deleghe comunicato a Banca D'Italia in seno alla richiesta di provvedimento autorizzatorio di esercizio dell'attività.

Le singole deleghe di potere attribuite nel rispetto di quanto sopra, sono state oggetto di specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione trascritte nel registro delle imprese.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edenred

2.1 Struttura del Modello

Nella redazione del presente Modello sono state utilizzate a integrazione del Modello stesso le regole e la normativa interna esistenti sulla base della mappatura delle aree e attività sensibili effettuata in occasione della predisposizione del presente Modello tramite il diretto coinvolgimento dei Responsabili delle funzioni della Società e di Gruppo.

Sono state così identificate per ciascuna categoria di "illeciti presupposto", le aree aziendali "sensibili". Nell'ambito di ogni area sensibile sono state poi individuate le attività aziendali nello svolgimento delle quali è più verosimile il rischio della commissione di illeciti presupposto previsti dal Decreto (c.d. attività "sensibili"), codificando per ciascuna di dette attività, principi di comportamento e di controllo - diversificati in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire - cui devono attenersi tutti coloro che vi operano.

Il Modello trova poi piena ed efficace attuazione nella realtà della Società attraverso il collegamento di ciascuna attività "sensibile" con le funzioni aziendali e di Gruppo coinvolte e con la gestione dinamica dei processi e della relativa normativa interna di riferimento, che si basa sui principi di comportamento e di controllo enunciati per ciascuna di dette attività.

L'approccio seguito:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione agli illeciti da prevenire e, più in generale, la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;

- permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree "sensibili";

- rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, assicurando un elevato grado di "dinamicità" del Modello, soprattutto in una fase, come quella attuale, di continuo cambiamento dovuto all'integrazione organizzativa e operativa.

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" delinea in particolare:

- il contesto normativo di riferimento;

- il ruolo e la responsabilità delle funzioni coinvolte nell'adozione, efficace attuazione e modificazione del Modello;

- i protocolli a presidio dei rischi rilevanti approvati dalla Società contenuti e descritti nelle singole regolamentazioni aziendali di settore pro tempore vigenti;

- gli specifici compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;

- i principali flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;

- il sistema sanzionatorio;

- le logiche formative;

- le aree "sensibili" in relazione alle fattispecie di illecito di cui al Decreto;

- le attività aziendali nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione degli illeciti presupposto e i principi di comportamento e le regole di controllo volti a prevenirli (attività "sensibili").

L'impianto normativo della Società, costituito dai "Documenti di Governance" (Statuto, Codice Etico, , regolamenti, regole ecc.), nonché da comunicazioni, circolari, guide operative, manuali e altri strumenti, regolamenta ai vari livelli l'operatività della Società e del Gruppo nelle aree/attività "sensibili" e costituisce a tutti gli effetti parte integrante del Modello.

Pertanto, dall'associazione dei contenuti del Modello con l'impianto normativo aziendale è possibile estrarre, per ciascuna delle attività "sensibili", specifici, puntuali e sempre aggiornati Protocolli che descrivono fasi di attività, funzioni coinvolte, principi di controllo e di comportamento, regole operative di processo e che consentono di rendere verificabile e congrua ogni fase di attività.

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di più Parti Speciali, , finalizzate al presidio delle attività a rischio specificatamente individuate.

2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e con i conseguenti successivi aggiornamenti la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;

- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello, come già in precedenza enunciato, è stata ispirata alle Linee Guida emanate dall'**ABI** ed anche a quelle di **Confindustria** ed agli aggiornamenti apportati nel tempo a dette Linee Guida.

2.3 Gli elementi fondamentali del Modello

Riprende i precedenti punti 2.1 ed 1.1

Il Modello di Edenred Italia Fin è stato predisposto in coerenza con la volontà del Legislatore, tenuto conto delle linee guida emanate dall'ABI e dei criteri e delle linee guida utilizzati da Capogruppo nella redazione del proprio Modello.

Gli elementi fondamentali presi in considerazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di attività a rischio ovvero delle attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le ipotesi di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

- un adeguato sistema dei poteri come descritto all'interno della relazione organizzativa inoltrata alla Banca D'Italia in grado di garantire:

  - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

  - una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

  - corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;

- un adeguato sistema dei controlli interni

  Il sistema di controllo interno di Edenred Italia Fin è costituito

dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, *policy*, regolamenti, procedure ed istruzioni operative che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Si tratta dunque di un sistema articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Edenred Italia Fin è sottoposta in qualità di istituto di pagamento iscritto nell'elenco ex art. 114 septies T.U.B.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- Controlli di linea o di primo livello, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni connesse con la prestazione dei servizi della Società. Essi sono: i) effettuati dalle stesse strutture operative; ii) incorporati nella normativa aziendale (anche su base automatica) ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di back office;

- Controlli di conformità o di secondo livello sulla conformità, svolti dalla Funzione Compliance, e finalizzati ad individuare, valutare controllare e gestire il rischio conseguente al mancato rispetto di leggi, provvedimenti delle autorità di vigilanza, nonché di qualsiasi altra norma applicabile alla Società;

- Controlli antiriciclaggio di secondo livello volti al presidio dello specifico rischio di riciclaggio di denaro o di finanziamento al terrorismo;

- Controlli di secondo livello sui rischi complessivi, svolti dalla Funzione Risk Management, finalizzati alla valutazione dell'adeguatezza delle politiche di gestione del rischio, delle relative procedure e modalità di rilevazione e controllo dei rischi assunti e dell'efficacia dei sistemi di controllo dei rischi assunti al fine di porre in essere eventuali aggiustamenti richiesti a fronte di carenze riscontrate in tali sistemi.

- Controlli di terzo livello, esercitati dalla Funzione Internal Audit, finalizzati alla valutazione periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

- emanazione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- definizione delle responsabilità nell'adozione, modifica, attuazione e controllo del Modello stesso;

- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

- definizione dei principali flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- formazione del personale e comunicazione interna in merito al contenuto del Decreto e del Modello e agli obblighi che ne conseguono.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona

giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.4 Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate da:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il Revisore;
- i Dipendenti;
- i Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* commerciali ed altri soggetti che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.
- nonché da quanti agiscono sotto la direzione e o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

2.5 La costruzione e l'aggiornamento del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello ed al suo aggiornamento si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai

reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);

- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);

- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;

- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;

- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure "OdV") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;

- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

2.6 Mappa delle attività a rischio

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate nel paragrafo precedente, sono stati individuate le attività a rischio della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di Edenred Italia e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività ed i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto

sono le seguenti:

- reati contro la Pubblica Amministrazione:
    - verifiche e accertamenti in materia di anagrafe dei rapporti (agenzia delle entrate)
    - Verifiche e accertamenti in materia di normativa sul lavoro (INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, ecc
    - Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ASL, SPSAL-Servizio prevenzione igiene e sicurezza)
    - Verifiche e accertamenti e procedimenti sanzionatori della Autorità Pubblica in materia di intermediari vigilati (Banca D'Italia)
    - Gestione contenzioso e nomina dei legali esterni
    - Gestione sponsorizzazioni, liberalità doni e/o omaggi
    - Assunzione e gestione risorse umane

- Reati informatici:
    - Gestione informatica dei documenti amministrativi
    - Gestione dell'Archivio Unico Informatico
    - Gestione dell'Archivio Informatico Aziendale

- Reati Criminalità organizzata:
    - Emissione e utilizzo della moneta elettronica

- Reati Societari:
    - Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio
    - Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale del bilancio
    - Gestione dei rapporti con il Collegio sindacale e con i Soci
    - Operazioni con parti correlate
    - Svolgimento dei lavori assembleari
    - Gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza
    - Gestione dei rapporti con istituti finanziari
    - Gestione contenzioso e nomina dei legali esterni
    - Selezione dei fornitori
    - Gestione degli ordini
    - Assunzione e gestione risorse umane
    - Gestione spese di trasferta del personale
    - Gestione spese di rappresentanza

- Gestione sponsorizzazioni, liberalità doni e/o omaggi

- Reati inerenti il terrorismo internazionale:
  - utilizzo fondi carte pre-pagate per finanziare direttamente o indirettamente attività connesse con il terrorismo internazionale;

- Reati di omicidio colposo o di lesioni gravi connessi con la violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro:
  - Analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008
  - Nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro
  - Attuazione della sorveglianza sanitaria
  - Predisposizione delle emergenze e di primo soccorso
  - Progettazione degli ambienti di lavoro
  - Gestione degli ambienti di lavoro, delle macchine e degli impianti
  - Affidamento dei compiti ai lavoratori

- Reati attinenti al riciclaggio di denaro e all'autoriciclaggio:
  - Emissione e utilizzo della moneta elettronica
  - Inadempimento doloso delle attività inerenti l'adeguata verifica della clientela
  - Omissione di segnalazione di operazioni sospette

- Reati in violazione del diritto d'autore:
  - Utilizzo di software di cui non è stata acquisita la licenza d'uso
  - Gestione impropria di licenze o software

- Reati attinenti l'impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare:
  - Selezione e valutazione periodica del personale

- Reati di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:
  - Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti penali

Nondimeno, anche i predetti reati si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e dai presidi di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

2.7 Adozione, efficace attuazione e modificazione del Modello – Ruoli e responsabilità

A) Adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione che approva, mediante apposita delibera, il Modello,

Il Modello da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Edenred Italia Fin S.r.l. è stato predisposto con il supporto, per gli ambiti di rispettiva competenza, delle funzioni compliance, audit affari societari, personale, della funzione antiriciclaggio, del Datore di Lavoro e Committente ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico adottati dalla Società sono apportate dal Consiglio di Amministrazione, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

B) Efficace attuazione e modificazione del Modello

E' cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delega **la funzione preposta** ad attivare le singole funzioni al fine di dare attuazione ai contenuti del Modello e a curare il costante aggiornamento e implementazione della normativa interna e dei

processi aziendali, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile. Delle modifiche intervenute nei processi e nella normativa aziendale in questione verrà data idonea informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.
L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni nelle aree sensibili;
- dai responsabili delle varie funzioni della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

Il Consiglio di Amministrazione deve inoltre garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree sensibili e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.
Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono inoltre attribuiti alle singole funzioni di controllo, come descritto nel sistema dei controlli interni contenuto nella relazione sulla struttura organizzativa inoltrata alla Banca D'Italia e in parte nel regolamento della funzione antiriciclaggio da ultimo approvato con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2016

Funzione compliance

La funzione compliance è competente a garantire, nel tempo, la presenza di regole, procedure e prassi operative che prevengano efficacemente violazioni o infrazioni alle norme vigenti.
Con specifico riferimento ai rischi di responsabilità amministrativa introdotti dal Decreto, la funzione compliance supporta l'Organo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività di controllo mediante:

- la definizione e l'aggiornamento del Modello;
- il monitoraggio nel tempo in merito alla efficacia del Modello con riferimento alle regole e principi di comportamento per la prevenzione dei reati sensibili; a tal fine la funzione compliance:
  - individua periodicamente, di concerto con la funzione audit, e di risk manager, i processi ritenuti a maggior grado di rischiosità in base sia a considerazioni di natura qualitativa rispetto ai reati presupposto

sia all'esistenza o meno di specifici presidi a mitigazione del relativo rischio;

- analizza le risultanze del processo di autovalutazione e attestazione delle funzioni circa il rispetto dei principi di controllo e comportamento prescritti nel Modello;

- l'esame dell'informativa proveniente dalla funzione audit in merito alle criticità riscontrate nel corso della propria attività di verifica.

La funzione compliance supporta direttamente l'Organismo di Vigilanza nel vigilare sul rispetto e sull'adeguatezza delle regole contenute nel Modello, attivando, a fronte delle eventuali criticità riscontrate nel corso della propria attività, le funzioni di volta in volta competenti per le opportune azioni di mitigazione.

La Funzione antiriciclaggio

In considerazione di quanto previsto dal Provvedimento recante "*Disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria ai fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo*" emanato da Banca d'Italia nel 10 marzo 2011, in data 28 febbraio 2014 e maggio 2011, il Consiglio di Amministrazione di Edenred Italia Fin S.r.l, ha adottato:

- La policy antiriciclaggio, il regolamento della funzione, il regolamento dei compiti e delle responsabilità;
- nominato il Referente Antiriciclaggio interno;
- nominato il responsabile per la segnalazione delle operazioni sospette;

In riferimento ai compiti e i poteri conferiti al Responsabile della funzione antiriciclaggio di Edenred Italia Fin S.r.l., si rinvia a quanto previsto dalla regolamentazione sopra richiamata.

Per il perseguimento delle finalità di cui al Decreto, la funzione antiriciclaggio limitatamente alla gestione dei rischi in materia di antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo:

- partecipa alla definizione della struttura del Modello e all'aggiornamento dello stesso;
- promuove le modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;

- cura, in raccordo con le altre funzioni aziendali competenti in materia di formazione, la predisposizione di un adeguato piano di formazione, finalizzato a conseguire un aggiornamento su base continuativa dei dipendenti e dei collaboratori.

La Funzione risk management

La funzione di Risk Management è preposta al generale controllo di secondo livello sulla gestione dei rischi; la funzione riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e opera in netta separatezza rispetto alle funzioni operative.
Al Risk Manager compete la definizione della metodologia di misurazione dei rischi e l'identificazione delle eventuali azioni correttive e/o di mitigazione dei rischi.

La Funzione di Internal Audit

L'attività di Revisione Interna, come controllo di terzo livello, assicura, nel continuo, interventi di assurance e consulenza promuovendo l'adeguatezza dell'assetto organizzativo aziendale e la sua conformità rispetto alla disciplina di riferimento, garantendo, altresì, sulla funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni in termini di efficacia e d efficienza.
L'attività ha come obiettivo la verifica, tra l'altro, attraverso controlli sistematici:
Attraverso interventi di follow-up, è poi verificata l'avvenuta adozione degli interventi correttivi delle carenze e irregolarità riscontrate e della loro idoneità a evitare analoghe situazioni nel futuro.

Altre funzioni
Alle altre funzioni è assegnata la responsabilità dell'esecuzione, del buon funzionamento e della efficace applicazione nel tempo dei processi.
Agli specifici fini del Decreto, le altre funzioni hanno la responsabilità di:

- rivedere - alla luce dei principi di comportamento e di controllo prescritti per la disciplina delle attività sensibili - le prassi e i processi di propria competenza, al fine di renderli adeguati a prevenire comportamenti illeciti;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità

o comportamenti anomali.

In particolare, le altre funzioni per le attività aziendali sensibili devono prestare la massima e costante cura nel verificare l'esistenza e nel porre rimedio ad eventuali carenze di normative o di guide operative che potrebbero dar luogo a prevedibili rischi di commissione di "illeciti presupposto" nell'ambito delle attività di propria competenza.

2.8 Attività oggetto di outsourcing

Il Modello Organizzativo di Edenred Italia Fin S.r.l., prevede l'esternalizzazione (di seguito anche "outsourcing") di talune attività aziendali, o parte di esse, Edenred Italia S.r.l. o anche di soggetti esterni, con particolare riferimento alla funzione di Internal Audit L'affidamento in outsourcing di tali attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che assicurano alla Società:

- di assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità su tutte le attività, ivi comprese quelle relative ai servizi esternalizzati;
- di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e sulle attività esternalizzate;

In particolare, i contratti di outsourcing devono prevedere:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- gli specifici livelli di servizio;
- i poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- idonei sistemi di reporting;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società e della sicurezza delle transazioni;

- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;

- la facoltà per Edenred Italia Fin S.r.l..,. di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'outsourcer, (i) delle norme legislative che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società nonché del Codice Etico e del Codice Interno di Comportamento di Gruppo.

La Società verifica nel continuo, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio, il rispetto delle clausole contrattuali e, di conseguenza, l'adeguatezza delle attività prestate dall'outsourcer.

2.9 I rapporti con le società del Gruppo

La Società intrattiene rapporti indiretti di con la controllante estera Edenred S.A. eroga servizi alla controllante Italiana *Edenred Italia S.r.l.*

Edenred S.A. esercita la funzione di direzione e coordinamento ai sensi degli articoli 2497, 2497- bis e 2497 - ter del c.c.

Edenred Italia Fin S.r.l. ha, stipulato degli accordi con la società partecipante *Edenred Italia S.r.l.* per la gestione e l'erogazione di servizi in outsourcing.

Tali servizi sono contrattualmente disciplinati, con specifica definizione di ruoli e responsabilità delle parti, nonché dei relativi compensi pattuiti.

I servizi erogati da Edenred Italia S.r.l. ad *Edenred Italia Fin S.r.l.* sono i seguenti:

- strategia e marketing;

- contabilità generale, analitica, fornitori,

- selezione, formazione, gestione del personale, contrattualistica e gestione del contenzioso relativo al personale;

- amministrazione del personale;
- servizi informatici ed elaborazione dati, formazione del personale su innovazioni tecnologiche applicate all'informatica distribuita;
- servizi generali;
- recapito pacchi, plichi, spedizione e affrancatura corrispondenza;
- messa a disposizione della sede amministrativa, recapito postale e telefonico nonché le strutture necessarie per l'archivio contabile e fiscale;

Con il contratto "*Accordo di servizi intercompany*" stipulato in data 28 febbraio 2014, e successive modifiche ed integrazioni, *Edenred Italia Fin S.r.l.* si impegna a mettere a disposizione di Edenred Italia:

- il Sig. Paolo Musazzi affinché questi possa esercitare il ruolo di Direttore Affari Legali di Edenred facendosi carico delle conseguenti mansioni e responsabilità;
- la Sig.ra Nicoletta Pisanu affinché possa esercitare il ruolo di Compliance Officer ex D.Lgs. 231/01 di Edenred facendosi carico delle conseguenti mansioni e responsabilità.

Il contenuto delle mansioni e delle responsabilità attribuite al Sig. Musazzi e alla Sig.ra Pisanu è quello connotato per il ruolo ricoperto dalla *best practice* in essere per aziende multinazionali appartenenti al settore dei servizi nel quale Edenred opera e a tutte e due le risorse ben noto, poiché esse ricoprono i suddetti ruoli senza soluzione di continuità da diverso tempo.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Principi generali

Il Decreto prevede espressamente che l'Ente affidi i compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o "OdV"). E' necessario che l'Organismo di Vigilanza impronti le proprie attività a criteri di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Il requisito della professionalità si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti.

È necessario altresì che l'OdV disponga di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

Nomina

3.2 Composizione, funzionamento e compensi dell'Organismo di Vigilanza

Condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è nominato per tutto il periodo in cui resta in carica e nella composizione tempo per tempo determinata in applicazione delle regole di sostituzione, integrazione, sospensione e decadenza dei suoi membri proprie dell'organo, fatto salvo quanto meglio specificato ai successivi paragrafi 3.5 (decadenza e sospensione) e 3.6

I componenti dell'OdV, salvo che non venga diversamente deliberato dall'Organo Amministrativo, restano in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha proceduto alla loro nomina.

Il compenso spettante per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'Organismo stesso.
L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società e del Gruppo per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis della funzione di Internal Audit, struttura istituzionalmente dotata di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari. Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza può inoltre avvalersi di consulenti esterni.
Per il presidio degli ambiti normativi specialistici l'Organismo si avvale anche delle strutture interne funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali e di Gruppo istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore (Datore di lavoro, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, Medico competente, Responsabile della Struttura Antiriciclaggio, Referente Interno Antiriciclaggio, Responsabile delle segnalazioni di operazioni sospette, risk manager, compliance officer etc.).
L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società

e dagli outsourcer e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche della Società e degli outsourcer.

Onde poter svolgere, in assoluta indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso.

3.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida su cui si è basata la realizzazione del presente modello e le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione, come di seguito meglio specificati.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "*staff*" con il Consiglio di Amministrazione.

In caso di Organismo di Vigilanza Collegiale, un componente potrà essere un dipendente della Società (o gruppo, in Fin ce ne sono due).

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Continuità d'azione: nell'ambito delle società medio grandi implica la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza del modello che sia priva di mansioni operative.

Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione; nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Almeno uno dei membri deve essere scelto tra esperti (quali, ad esempio, docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico-scientifiche ovvero tra magistrati in quiescenza o comunque tra soggetti in possesso di competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti, ad esempio, dall'aver svolto per un congruo periodo di tempo attività professionali in materie attinenti al settore nel quale la Società opera e/o dall'avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione, dei sistemi dei controlli e dei principali processi aziendali ovvero dell'aver fatto – o di fare – parte di Organismi di Vigilanza.

3.4 Verifica dei requisiti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Edenred Italia e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza da tale funzione.

3.5 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo

1990, n. 55 e successive modificazioni;

- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater*Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'OdV sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

3.6 Temporaneo impedimento di un componente effettivo

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza e autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un reato presupposto;

- la circostanza che il componente dell'Organismo apprenda dall'Autorità amministrativa di essere sottoposto alla procedura di irrogazione di una sanzione amministrativa di cui all'art. 187-quater Decreto Legislativo n. 58/1998;

- malattia o infortunio che si protraggano per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento e alla sua sostituzione con altro componente effettivo.

3.7 Compiti dell'OdV

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza del Modello, sulla valutazione dell'adeguatezza e dell'efficace attuazione dello stesso documento nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa, che prevedono l'impiego da parte della società di un *budget* annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni in caso di necessità.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, si avvale di tutte le funzioni aziendali.

Svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;

- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le

singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;

- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;

- segnalazione al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;

- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;

- vigilanza della diffusione del Modello ai Destinatari anche con il supporto del sito internet aziendale;

- sull'attuazione delle attività formative del personale

- valuta e propone l'avvio del procedimento di irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari a seguito dell'accertata violazione del Modello, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre chiamato a vigilare, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal D.Lgs. n. 231/2007 e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato Decreto.

Nella predisposizione del "piano delle Verifiche 231" l'Organismo di Vigilanza tiene conto del piano delle verifiche della funzione di internal audit e delle

funzioni di secondo livello (conformità, antiriciclaggio, governance amministrativo-finanziaria). L'Organismo di Vigilanza, sulla scorta di tale documento, valuta l'adeguatezza dei presidi delle singole attività aziendali sensibili ed indirizza eventuali ulteriori azioni di rafforzamento dei piani di controllo proposti dalle singole funzioni interessate.

Le attività di controllo svolte dalle sopracitate funzioni anche per conto dell'Organismo di Vigilanza seguono appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

L'analisi dei rischi è il processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni e interni) e dei controlli interni, da cui discende il Piano delle Verifiche 231. Tale piano, predisposto annualmente, sentito anche l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene alle materie di sua competenza, è comunicato al è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli Organi Societari.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati alle funzioni interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up. Di tali attività le funzioni di controllo sopracitate rendicontano periodicamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con la società di revisione, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

3.8 Attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*: la **prima**, su **base continuativa** e la **seconda**, a **cadenza annuale**, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente, come già enunciato in precedenza, un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individueranno le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

3.9 Obblighi di informativa nei confronti dell'OdV

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

i) segnalazioni;

ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (*Privacy*), accessibile ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

i) Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

ORGANISMO DI VIGILANZA DI EDENRED ITALIA FIN S.r.l.

Via G.B. Pirelli, 18

20124 Milano

che di posta elettronica all'indirizzo:

odv231edenred-it@edenreditaliafin.it

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Edenred Italia o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

ii) Informazioni

I Destinatari del presente Modello, e in particolare i Responsabili di Funzione per l'area di propria competenza, sono altresì tenuti a trasmettere, a titolo esemplificativo, all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;

- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.
I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo mediante le modalità e gli indirizzi innanzi indicati e/o eventualmente comunicati dall'OdV.

3.9.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili delle funzioni, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Edenred Italia Fin S.r.l. ai sensi del Decreto.
A tal proposito si rinvia a quanto previsto all'interno delle singole parti Speciali.
In tale contesto si fa presente che le segnalazioni possono essere effettuate dai Dipendenti e da tutti i destinatari del presente Modello, anche in forma anonima direttamente all'Organismo di Vigilanza tramite lettera, o posta elettronica agli indirizzi indicati nel precedente paragrafo:

Anche I soggetti esterni ivi compresi eventuali soggetti che svolgono attività in outsourcing per conto della Società, inoltrano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo una delle modalità sopra indicate.
L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.
L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.
Edenred Italia Fin S.r.l. garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono

obbligatoriamente e immediatamente essere trasmesse all'Organismo:

- Per il tramite della funzione di compliance le informazioni concernenti:
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
  - i rapporti predisposti dalle funzioni nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
  - i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

- per il tramite del Responsabile Aziendale Antiriciclaggio le segnalazioni di potenziali infrazioni di particolare gravità in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ai fini delle comunicazioni alle competenti Autorità ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 231/2007.

Ciascuna funzione aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.
La funzione audit e la funzione di compliance in caso di eventi che potrebbero ingenerare gravi responsabilità di Edenred Italia Fin S.r.l. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, informano tempestivamente il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e predispone specifica relazione che descriva nel dettaglio l'evento stesso, il rischio, il personale coinvolto, i provvedimenti disciplinari in corso e le soluzioni per limitare il ripetersi dell'evento.

3.9.2 Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello (altre funzioni), dalla funzione audit, dalla funzione compliance e per quanto concerne gli ambiti normativi specialistici, dalle funzioni interne funzionalmente competenti e dai ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore (es.: funzione antiriciclaggio, Datore di Lavoro, Committente, funzione governance amministrativo-finanziaria, etc.).
A tal proposito si rinvia a quanto previsto all'interno delle singole parti Speciali.

Flussi informativi provenienti dalle altre funzioni

Con cadenza minima annuale i responsabili delle funzioni coinvolte nei processi "sensibili" ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sull'attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.
Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall'impianto normativo, l'adeguatezza della medesima regolamentazione, con l'evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.
Le attestazioni delle funzioni sono inviate con cadenza annuale alla funzione compliance, la quale archivierà la documentazione, tenendola a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per il quale produrrà una relazione con le risultanze.
La metodologia sull'esecuzione del processo di autodiagnosi, che rientra nel più generale processo di Operational Risk Management della Società, è preventivamente sottoposta ad approvazione dell'Organismo di Vigilanza.

Flussi informativi da parte del Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008

Il flusso di rendicontazione del Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni con cadenza almeno annuale con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione e al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale

della salute e sicurezza.

Flussi informativi da parte del Committente ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008

Il flusso di rendicontazione del Committente ai sensi degli artt. 88 e segg. del D. Lgs. n. 81/2008 verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni con cadenza almeno annuale con le quali viene comunicato l'esito dell' attività svolta in relazione alla organizzazione e al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili.

Flussi informativi da parte del personale

Il flusso di rendicontazione della funzione personale consiste in un'informativa con cadenza almeno annuale concernente i provvedimenti disciplinari comminati al personale dipendente nel periodo di riferimento.
Tutti i flussi informativi, generali e specifici, devono essere forniti in forma scritta ed indirizzati all'OdV.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

A carico dell'OdV vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice societario.

4. Diffusione del Modello e attività di formazione

4.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'informativa è gestita dalla Direzione Risorse Umane coadiuvata dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

4.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale dell'Amministratore Delegato.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Sono comunicate e rese disponibili per la consultazione, oltre alle varie comunicazioni interne, il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società e le normative collegate (in particolare, Codice Etico) I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge e del Modello, i cui periodici aggiornamenti sono comunicati dal vertice aziendale a tutto il personale dipendente.

Delle novità intervenute in materia, delle attività sensibili nonché degli

interventi formativi, il personale verrà informato sia tramite apposite comunicazione via e-mail sia intranet

4.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sopra enucleato.

Edenred Italia Fin prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Sarà cura della Società istituire una specifica sezione del sito internet aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

4.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* commerciali, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

5. Sistema sanzionatorio interno

5.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello Organizzativo. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto legislativo.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore (contratto terziario); tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

Edenred Italia Fin S.r.l., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, come descritte anche nel Sistema Disciplinare (allegato A del Modello), le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e

pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

5.2 Le sanzioni nei confronti del lavoratori dipendenti non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società sono definiti illeciti disciplinari.
Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da aziende del Commercio, dei Servizi e del Terziario** (di seguito "CCNL").

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Il provvedimento del **rimprovero verbale** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il provvedimento dell'**ammonizione scritta** si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

La **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un **comportamento non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice

Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Il **provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10** si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui sopra.

Il provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso** si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;

- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;

-violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

5.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché

tentata;

- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;

- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

5.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;

- sanzione pecuniaria pari all'importo **da due a cinque volte** gli emolumenti calcolati su base mensile;

- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

5.5 Sanzioni nei confronti dei non dipendenti

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* commerciali e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi

competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.