
MACCORP FINANCIAL SERVICES

S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

Approvato dal CdA Maccorp Fianancial Services S.r.l. in data: 20/07/2023

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001	4
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	4
1.2 Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante	4
1.3 Le sanzioni	5
1.4 Le fattispecie di reato	7
1.5 L'esimente della responsabilità: l'adozione del Modello	8
2. IL MODELLO ADOTTATO DA MACCORP FINANCIAL SERVICES S.R.L.	10
2.1 Requisiti generali e principi ispiratori	10
2.2 Approvazione del Modello	11
2.3 Struttura del Modello	11
2.4 Aggiornamento e adeguamento del Modello	13
2.5 Destinatari del Modello	14
2.6 Formazione delle risorse e diffusione del Modello	14
3. GLI STRUMENTI AZIENDALI ESISTENTI A SUPPORTO DEL MODELLO	15
3.1 Sistema dei Controlli Interni	16
3.2 Modello e Codice Etico	17
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1 Requisiti	19
4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza – Ipotesi di sospensione	20
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
4.4 Flussi informativi: reporting dell'O.d.V.	25
4.5 Flussi informativi: <i>reporting</i> verso l'O.d.V.	26
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	29
5. SISTEMA DISCIPLINARE	29
5.1 Principi Generali del sistema disciplinare	30
5.2 Misure sanzionatorie	31
5.3 Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni	36
5.4 Pubblicazione e diffusione	37
6. MACCORP FINANCIAL SERVICES S.R.L.	37
6.1 Attività	37
6.2 Corporate Governance di MACCORP	39
6.3 Struttura societaria	39
6.4 Organigramma	40
6.4 Funzionigramma	41

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

In attuazione della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, il "**Decreto**"), recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società di capitali, associazioni riconosciute o non riconosciute, cooperative, consorzi, ecc., di seguito denominati "**Enti**") per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dei medesimi, da: **(i)** persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; **(ii)** persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti; nonché **(iii)** persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La nuova disciplina ha determinato un ampliamento di responsabilità per cui gli Enti possono essere ora ritenuti responsabili e, conseguentemente sanzionati, in via diretta ed autonoma, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Tale responsabilità, tuttavia, è da considerarsi autonoma e non esclude ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto ha sottolineato la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle della massima garanzia*".

1.2 Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante

Con il Decreto si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles delle Comunità Europee del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, 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 ed internazionali.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni amministrative per la commissione e/o tentata commissione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

(i) Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale e viene applicata per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il valore di una quota va da un minimo di euro 258.23 ad un massimo di euro 1549.37.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10329.14 (art. 12, comma 4, del Decreto).

L'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

(ii) Sanzioni interdittive

Le principali sanzioni interdittive concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché l'eventuale revoca di quelli eventualmente già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: **(i)** l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; **(ii)** in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, delitti di falsità in monete, delitti contro l'industria e commercio, reati societari, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, delitti in violazione del diritto d'autore, reati ambientali, delitti connessi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, delitti di razzismo e xenofobia, reati di frode in competizioni sportive, reati tributari, reati di contrabbando e reati transnazionali.

(iii) Confisca del prezzo o del profitto del reato

Tale sanzione è applicabile anche nella forma per equivalente.

(iv) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza, eseguita a spese dell'Ente, può essere disposta quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva.

1.4 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto - come di volta in volta integrato e modificato - possono essere ricomprese nelle seguenti macroaree:

- a)** Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 D.Lgs. 231/01);
- b)** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.Lgs. 231/01);
- c)** Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D.Lgs. 231/01);
- d)** Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01);
- e)** Reati di falsità in monete, in carte di debito pubblico, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D.Lgs. 231/01);
- f)** Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* I D.Lgs. 231/01);
- g)** Reati Societari (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01);
- h)** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.Lgs. 231/01);
- i)** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* I D.Lgs. 231/01);
- j)** Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/01);
- k)** Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/01);
- l)** Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01);
- m)** Reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01);
- n)** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 D.Lgs. 231/01)
- o)** Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146);
- p)** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.Lgs. 231/01);
- q)** Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/01);

- r) Reati Ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
- s) Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01);
- t) Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D. Lgs. 231/01);
- u) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D. Lgs. 231/01);
- v) Reati tributari (art. 25 *quinqesdecies* D. Lgs. 231/01);
- w) Reati in materia di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- x) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D.Lgs. 231/01)

I reati direttamente applicabili alla realtà aziendale e all'operatività di Maccorp Financial Services S.r.l. sono trattati all'interno della "Mappatura attività a rischio-reato 231" allegata al presente Modello.

1.5 L'esimente della responsabilità: l'adozione del Modello

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il "**Modello**") è, in via generale e salvo alcuni casi, facoltativa (il Decreto non parla di obbligo) ma se l'Ente vuole beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal Decreto deve dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso;
- (ii) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;

- (iii) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- (iv) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto (ii).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- (ii) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- (iv) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- (v) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Decreto richiede che il Modello preveda:

- (i) uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine, la Società ha predisposto specifico applicativo che permette la gestione del processo di segnalazione anonima di illeciti da parte sia di dipendenti sia dei collaboratori/utenti esterni.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA MACCORP FINANCIAL SERVICES S.R.L.

MACCORP FINANCIAL SERVICES S.r.l. (di seguito, “**MACCORP**” o, anche, la “**Società**”), sensibile all’esigenza di assicurare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio *business* e, in generale, nello svolgimento di tutte le attività aziendali, ha ritenuto opportuno rendersi *compliant* con il Decreto, con ciò integrando e rafforzando le scelte complessive effettuate dalla Società in materia di organizzazione, controllo, responsabilità amministrativa e sociale.

L’iniziativa di MACCORP viene assunta nella convinzione che l’adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché pongano in essere comportamenti trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati dal Decreto.

2.1 Requisiti generali e principi ispiratori

Con l’adozione del presente Modello, nonché del Codice Etico di Gruppo (riferibile alla Capogruppo e alla controllata Maccorp Financial Services”) che ne costituisce parte integrante ai sensi di quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, la Società intende sottolineare, *in primis*, di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui MACCORP intende attenersi, nell’espletamento della propria missione aziendale.

Il presente Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- (i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità degli Enti.

Scopo del Modello è quello di costituire un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti sanzionati dal Decreto.

Nella redazione del Modello la Società ha tenuto conto, oltreché delle prescrizioni del Decreto, della relativa relazione governativa di accompagnamento, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno desumibili dalla miglior pratica internazionale, delle linee guida emanate dalle Associazioni di Categoria in merito alla costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto ed in particolare le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, come successivamente aggiornate.

2.2 Approvazione del Modello

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 20 luglio 2023.

2.3 Struttura del Modello

Ai fini della realizzazione del Modello, MACCORP ha svolto, con l'aiuto di professionisti e consulenti esterni, una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione degli illeciti.

Tali attività possono essere così sintetizzate:

- (i) individuazione delle attività sensibili: sono state effettuate delle interviste con i soggetti responsabili delle diverse funzioni aziendali finalizzate all'acquisizione di informazioni in merito allo svolgimento ordinario delle attività e dei processi

aziendali. Attraverso tali indagini sono state individuate le aree in cui, teoricamente, è possibile la commissione dei reati presupposto. La possibilità (o rischio) teorico di commissione di alcuno dei reati è stata valutata con riferimento alle attività tipiche della Società ed esclusivamente alle caratteristiche intrinseche delle attività, senza considerare chi svolge tali attività;

- (ii) identificazione delle prassi esistenti: attraverso le interviste sono state individuate le procedure di controllo già adottate dalla Società nelle aree sensibili o potenzialmente sensibili individuate;
- (iii) determinazione del rischio residuale ed individuazione dei protocolli di prevenzione integrativi: per ciascuna attività sensibile o potenzialmente sensibile individuata, è stato valutato il rischio residuale eventualmente non coperto dalle procedure già esistenti e, in taluni casi, si è provveduto ad integrare le procedure già adottate mentre in altri a predisporre di adeguate e specificatamente finalizzate.

Il Modello di MACCORP risulta, quindi, costituito da una *Parte Generale* e da più *Parti Speciali* (una per ciascuna categoria di reato considerata rilevante per la Società).

La *Parte Generale* descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato da MACCORP e volto a prevenire la commissione dei reati presupposto ("*Governance*"). Contiene altresì le caratteristiche e la descrizione della funzione, dei poteri e delle principali attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, nonché l'elenco e la descrizione dei reati presupposto richiamati dalla normativa la cui commissione comporterebbe la possibilità di imputare una qualche forma di responsabilità alla Società (cfr. "**Mappatura attività a rischio-reato 231**").

Ciascuna Parte Speciale, elaborata sulla base delle risultanze delle interviste e delle analisi sopra descritte, contiene, oltre all'indicazione delle attività "sensibili" (cfr. Risk Self Assessment) – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di

controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione del rischio di commissione di alcuno dei reati presupposto considerati come "rilevanti" per MACCORP.

Costituiscono, quindi, parte integrante del Modello:

- la "Mappatura attività a rischio-reato 231" finalizzata, come detto, all'individuazione delle attività sensibili, delle Funzioni coinvolte nello svolgimento di tali attività, dei reati presupposto valutati come connessi all'operatività della Società e dei livelli di rischio associati ai menzionati reati;
- le Parti Speciali del Modello, le quali contengono, per ciascuna famiglia di reato, i protocolli di controllo e le misure di mitigazione del rischio di commissione dei reati sensibili implementate dalla Società;
- il Codice Etico di Gruppo (riferibile alla Capogruppo e alla controllata Maccorp Financial Services").

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, presso la sede della Società e all'interno della intranet aziendale. Inoltre, il Codice Etico di Gruppo e la Parte Generale del Modello sono pubblicati in area dedicata del sito web della Capogruppo MACCORP ITALIANA S.p.A: www.forexchange.it

2.4 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi ovvero in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza dell'organo direttivo di MACCORP.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- (i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- (ii) revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societarie che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "*sensibili*" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- (iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- (iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

2.5 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in MACCORP, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

MACCORP condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

2.6 Formazione delle risorse e diffusione del Modello

La Società predispone specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico di Gruppo e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che

scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. Ogni dipendente infatti è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola - anche attraverso la partecipazione ad una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partners* commerciali, agenti e consulenti e altri collaboratori autonomi).

Si provvederà altresì alla pubblicazione del Modello e del Codice Etico di Gruppo in area dedicata del sito web della Capogruppo MACCORP ITALIANA S.p.A: www.forexchange.it

3. GLI STRUMENTI AZIENDALI ESISTENTI A SUPPORTO DEL MODELLO

Il presente Modello si integra all'interno del corpo normativo e del Sistema dei Controlli Interni già esistenti e operanti in MACCORP.

Il contesto organizzativo della Società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli, MACCORP ha individuato:

- gli strumenti normativi che costituiscono la normativa interna ("Normativa Interna", e.g. documenti di governance, regolamenti, politiche, procedure/istruzioni);
- il "Sistema dei Controlli Interni";
- il Codice Etico di Gruppo (riferibile alla Capogruppo e alla controllata Maccorp Financial Services").

Nei paragrafi successivi è data una rappresentazione sintetica di ciascuno strumento sopra elencato.

Inoltre, la Società ha formalizzato nelle Parti Speciali del presente Modello, individuate per Processi sensibili:

- il risultato della ricognizione delle Attività sensibili;
- i principi di controllo e di comportamento volti a prevenire i Reati nell'ambito delle Attività sensibili.

3.1 Sistema dei Controlli Interni

Il sistema dei controlli interni di MACCORP è costituito dall'insieme delle risorse umane, delle strutture organizzative e delle regole, politiche aziendali e procedure per assicurare il conseguimento degli obiettivi strategici aziendali, l'efficacia ed efficienza dei processi lavorativi aziendali, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza e di sorveglianza che riguarda MACCORP e le sue disposizioni interne.

Nel sistema dei controlli interni dunque rientrano le strategie, le politiche, le procedure, i processi e i meccanismi riguardanti la gestione dei rischi a cui MACCORP potrebbe essere esposta e per determinare e controllare il livello di rischio tollerato. In questo contesto, la gestione dei rischi include le funzioni di individuazione, assunzione, misurazione,

sorveglianza e attenuazione dei rischi, soprattutto di liquidità, legali, reputazionali ed operativi.

La normativa aziendale costituisce il primo presidio organizzativo per la descrizione delle attività aziendali e dei presidi di controllo volti a gestire i rischi inerenti.

Come dettagliatamente disciplinato nella Normativa Interna, a cui è fatto rimando, il Sistema dei Controlli Interni della Società è strutturato come di seguito riportato:

- 1) *controlli di linea*, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni connesse con la prestazione dei servizi di MACCORP. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (es. controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), incorporati nella normativa aziendale (anche su base automatica) ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di operations;
- 2) *controlli di conformità*, controlli sulla gestione dei rischi nonché controlli di secondo livello in materia di antiriciclaggio (c.d. controlli di secondo livello), che hanno l'obiettivo di verificare il rispetto del quadro normativo di riferimento della normativa aziendale, di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione dei rischi aziendali, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive raggruppate in un'unica entità esternalizzata (la Funzione Unica di Controllo di Secondo Livello);
- 3) *revisione interna* (internal audit). In tale ambito rientra la 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.

3.2 Modello e Codice Etico

Il Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "*portatori d'interesse*" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione

ecc.) e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice Etico di Gruppo (riferibile alla Capogruppo e alla controllata Maccorp Financial Services”) è stato adottato per comunicare a tutti i portatori di interesse i principi di deontologia aziendale cui la Società intende uniformarsi, anche indipendentemente da quanto stabilito dalla normativa e dal Decreto nonché di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità.

Il Codice Etico è, quindi, strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una *“deontologia aziendale”*, anche se privo di una specifica proceduralizzazione.

Il Codice Etico di Gruppo deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme a quest’ultimo, costituisce un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all’art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto - che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo - MACCORP ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza in composizione monosoggettiva il cui unico componente è dotato delle competenze necessarie allo svolgimento dell’incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni l’Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di ulteriori funzioni aziendali di MACCORP che, di volta in volta, saranno ritenute utili per l’espletamento dell’incarico di controllo affidato.

4.1 Requisiti

L'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, con quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli articoli 6 e 7, e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, possiede le seguenti caratteristiche precipue.

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone anche di autonomia finanziaria sulla base di un *budget* di spesa annua riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia, e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie indicate nel *budget*; in relazione a tali risorse l'Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione un rendiconto delle spese sostenute nell'ambito dell'annuale relazione. All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

Professionalità, esperienza ed approfondita conoscenza dell'attività della Società

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato delle seguenti competenze professionali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, anche con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve verificare nel continuo il rispetto del Modello, eventualmente avvalendosi dei propri poteri di indagine, nonché verificare l'effettiva attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento.

4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza – Ipotesi di sospensione

Costituiscono cause di ineleggibilità dall'incarico di membro unico dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna (ivi espressamente compresa l'applicazione di pena concordata), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati implicanti possibile responsabilità amministrativa dell'Ente;
2. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione (anche temporanea) dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - a. pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal D.L. n. 143/1991, convertito nella Legge n. 197/1991;
 - b. reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella Legge Fallimentare;

- c. reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- d. reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
4. la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
5. l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese successivamente sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dall'incarico del membro unico dell'Organismo di Vigilanza:

1. il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
2. la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del sopravvenire di una ipotesi di sospensione o di una condizione (anche se temporanea) di conflitto di interessi come oltre specificato o la mendace dichiarazione di non trovarsi in tale condizione all'atto dell'assunzione dell'incarico;
3. l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
4. il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente, quali rapporti di lavoro dipendente in atto con entità nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati di cui al Decreto o relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'organo decisionale o direttori generali di società del gruppo o comunque controllate e/o partecipate dalla Società o della società di revisione o con revisori da questa incaricati;

5. il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
6. l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
7. l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A garanzia dell'indipendenza, il membro unico dell'Organismo, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- intrattenere relazioni economiche con la società, con le sue controllate e/o partecipate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllino la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulle sue controllate e/o partecipate;
- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o delle sue controllate e/o partecipate o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolare di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società e le sue controllate e/o partecipate tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

A tal fine, all'atto dell'assunzione dell'incarico, dovrà essere specificamente dichiarata in via di autocertificazione la non ricorrenza di alcuna delle ipotesi di cui sopra, il sopravvenire delle quali (anche se in via potenziale e/o temporanea) durante l'esercizio delle funzioni dovrà essere immediatamente comunicato al Consiglio di Amministrazione per ogni sua determinazione al riguardo.

Costituiscono infine ipotesi di sospensione dall'esercizio delle funzioni di membro dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'apertura di procedimento volto all'irrogazione di sanzione disciplinare;
2. la comunicazione dell'iscrizione al registro indagati nell'ambito di procedimento penale per uno dei reati di cui sopra ai punti 1 e 3 lett. a), b), c);
3. l'esecuzione di misura cautelare;
4. il sopravvenire di una condizione di interesse diretto e/o conflitto di interessi come sopra specificate, debitamente comunicata dal membro dell'Organismo e ritenuta dal Consiglio di Amministrazione tale da costituire ostacolo al migliore esercizio della funzione.

Le determinazioni sulla decadenza e sospensione sono deliberate senza indugio dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta, preventivamente comunicate al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci.

Con la delibera che dichiara la decadenza del membro unico dell'Organismo è designato, senza indugio, un nuovo componente dell'Organismo, che resta in carica per l'intera durata del mandato dell'Organismo stesso.

Con la delibera di sospensione del membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione indica la durata della stessa nonché – nel caso di cui sopra al punto 4 – le specifiche ragioni di opportunità che la motivano. In tale contesto, come descritto sopra, le funzioni dell'OdV sono attribuite ad un membro supplente eventualmente designato ad hoc dal Consiglio, che resta in carica sino al termine della sospensione o alla definizione dell'eventuale decadenza e comunque per il massimo termine di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo adotta un Regolamento dell'attività, corredato da norme specifiche che ne garantiscono il miglior funzionamento, che viene portato a conoscenza del Consiglio.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della propria attività, rispetta le norme contenute nel regolamento di funzionamento (di seguito, il "**Regolamento Interno**").

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'Organismo di Vigilanza può chiedere informazioni e documentazione aziendale in modo autonomo e senza che occorra alcuna autorizzazione da parte del vertice aziendale; a tali richieste dell'Organismo di Vigilanza non può essere opposto rifiuto.

In particolare, ai fini del più efficace espletamento ed esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- (i) vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei destinatari in genere;
- (ii) verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato ed all'idoneità delle procedure adottate per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- (iii) verificare lo stato di aggiornamento del Modello segnalando con immediatezza al Consiglio di Amministrazione ed all'organismo di controllo la necessità di procedere alle integrazioni ed alle modifiche da apportare a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale o comunque a seguito di altre circostanze riscontrate;
- (iv) eseguire verifiche periodiche circa la corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo;

- (v) promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione e comunicazione interna con riferimento al Modello, agli standard di comportamento ed alle procedure adottate ai sensi del Decreto;
- (vi) mantenere un costante scambio di informazioni con le funzioni aziendali le quali devono garantire, anche senza preavviso, l'accesso libero e incondizionato ad informazioni, dati, documenti e ad ogni altro elemento ritenuto di rilievo nell'esecuzione dei compiti affidatigli. A tal fine l'Organismo di Vigilanza può richiedere direttamente informazioni a tutto il personale della Società. La mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare;
- (vii) segnalare al Consiglio di Amministrazione ed all'organismo di controllo, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e/o il mancato adeguamento alle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'organismo di controllo.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione in apposito libro giornale.

4.4 Flussi informativi: reporting dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- **preventivamente**, comunica al Consiglio di Amministrazione e all'organismo di controllo il programma delle attività previste su base annua;
- **con cadenza trimestrale** si riunisce per effettuare le verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice Etico di Gruppo, nel Modello e nei protocolli specifici;

- **con cadenza annuale**, documenta e riporta al Consiglio di Amministrazione, ed all'organismo di controllo le conclusioni relative alle verifiche effettuate segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- **immediatamente**, segnala al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale o comunque di altre circostanze riscontrate. Di tale segnalazione è data tempestiva informativa anche all'organismo di controllo.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dall'organismo di controllo.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.5 Flussi informativi: reporting verso l'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la Direzione della Società e i singoli responsabili delle Funzioni aziendali hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del D. Lgs.231/2001.

A tal proposito la Società istituisce canali che, a tutela dell'integrità dell'Ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente stesso e alle terze parti che a qualsiasi titolo collaborano con la Società, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività

di gestione della segnalazione (c.d. *whistleblowing*). A tal fine, la Società si avvale di un applicativo cloud "My Whistleblowing" che permette la gestione del processo di segnalazione anonima di illeciti da parte sia dei dipendenti sia dei collaboratori/utenti esterni dell'azienda. Tale applicativo permette di effettuare segnalazioni dirette all'Organismo di Vigilanza, ove si ritenga che la materia sia di competenza dello stesso, e/o segnalazioni dirette al Responsabile delle Segnalazioni, identificato nella figura del Responsabile della Funzione Segreteria Societaria di Gruppo.

Nel caso in cui il Responsabile delle Segnalazioni ritenga che l'ambito della segnalazione coinvolga tematiche relative alla normativa 231/2001, sempre tramite l'applicativo ha la possibilità di coinvolgere direttamente l'Organismo di Vigilanza per la trattazione delle stesse.

In particolare, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tempestivamente tutte le informazioni relative:

- (i) alle richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- (ii) alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- (iii) ai provvedimenti 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 i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- (iv) alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- (v) ai verbali delle riunioni dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e dell'organismo di controllo che possono rilevare ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Devono altresì comunicare all'Organismo di Vigilanza, con periodicità quadrimestrale, tutte le informazioni relative:

- (i) alle decisioni relative alle richieste, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (ii) ai prospetti riepilogativi degli appalti aggiudicati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- (iii) alle notizie relative a commesse attribuite da Enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- (iv) alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- (v) alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutti i Dipendenti in riferimento a fatti o circostanze fondati su elemento di fatto precisi e concordanti riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I consulenti e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata, diretta all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta tale da configurare comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in

mala fede. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere. Le segnalazioni possono essere trasmesse:

- all'Organismo di Vigilanza, ove la tematica riguardi segnalazioni di comportamenti che potrebbero presupporre la commissione di uno dei reati presenti nel Modello 231, e/o al Responsabile della Funzione Segreteria Societaria di Gruppo, per qualsiasi segnalazione di condotte scorrette o illecite, tramite l'applicativo cloud "My Whistleblowing" che permette, appunto, l'invio di segnalazioni anonime da parte sia dei dipendenti sia dei collaboratori/utenti esterni dell'azienda; tale applicativo, al suo interno, permette di selezionare il destinatario della segnalazione. Si sottolinea come l'OdV mantiene comunque un proprio indirizzo e-mail dove è possibile contattare l'Organo: odv@maccorpservices.it.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello e di competenza dell'Organismo di Vigilanza è conservata a cura dello stesso secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento, nonché conservate nella sezione dello storico segnalazioni dell'applicativo "My Whistleblowing".

5. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico di Gruppo è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte dalla società in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, MACCORP ha predisposto un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- (i) il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- (ii) il sistema disciplinare individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, per il caso in cui questi ultimi si rendessero responsabili di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- (iii) il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale;
- (iv) il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

5.1 Principi Generali del sistema disciplinare

MACCORP ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il "**Sistema Disciplinare**") istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta del Codice Etico di Gruppo che rappresentano, nel loro insieme, il Modello ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano a tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle predette norme e in particolare ai dipendenti, ai collaboratori interni, agli amministratori, ai sindaci, ai soci, ai collaboratori e consulenti esterni e alle terze parti che lavorano per e con la Società.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il “prestatore” (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto, le regole di condotta imposte sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. I soggetti vengono sanzionati dalla società se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste nel presente codice, anche se l'azione non si compie o l'evento o non si verifica.

MACCORP applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale Commercio ed è a tale regolamentazione che occorre far riferimento, in via generale, per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che costituiscono illeciti disciplinari.

5.2 Misure sanzionatorie

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;

- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;
- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti dalla funzione *audit* e quelli inerenti all'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice Etico di Gruppo e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza;
- violazione delle misure atte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione circostanziata di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice Etico di Gruppo.

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza. Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

A) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore:

1. richiamo verbale: in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e /o nel Codice Etico di Gruppo o in violazione delle procedure o norme interne;
2. ammonizione scritta: nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa: in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione da applicarsi in ipotesi di inosservanza dei principi e/o delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice Etico di Gruppo o in ipotesi di violazione delle procedure e/o delle norme interne allorquando la violazione derivante dalla condotta posta in essere sia tale da poter essere considerata, ancorché non lieve, non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 4 giorni: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o del Codice Etico di Gruppo o in violazione delle procedure o delle norme interne allorquando la violazione derivante dalla condotta posta in essere sia tale da poter essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva di qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la multa;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di legge: nei casi di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese tra quelle sensibili, di un comportamento che configuri una palese e dolosa violazione delle prescrizioni e/o delle procedure interne e/o delle norme del Modello e del Codice Etico di Gruppo, anche se solo suscettibile di integrare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva, un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

B) Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In via generale, anche per i dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

In caso di inosservanza, da parte dei dirigenti, dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o del Codice Etico di Gruppo o in violazione delle procedure o norme interne o nei casi di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese tra quelli sensibili, di comportamenti non conformi e non adeguati alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più appropriata fra quelle di seguito richiamate:

- ammonizione scritta;
- multa non superiore al 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni;
- revoca o limitazione di eventuali procure e deleghe conferite al dirigente;
- licenziamento.

C) Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e/o dell'organismo di controllo, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione e l'organismo di controllo affinché tali organi prendano gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza con la Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca se l'amministratore:

- (i) ha sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, creando un elevato rischio di danno in capo alla Società;

- (ii) ha adottato nelle aree di rischio condotte sistematiche dirette, in modo non equivoco, a favorire la commissione di reati ai sensi del Decreto;
- (iii) è indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- (iv) ha causato un grave danno all'immagine della Società, violando una delle regole dettate dal Codice Etico di Gruppo.

Qualora la violazione sia posta in essere da un amministratore che sia anche dipendente/dirigente della Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà le specifiche misure sanzionatorie indicate per i dipendenti e per i dirigenti oltre, eventualmente, al provvedimento della revoca della carica.

D) Provvedimenti per inosservanze poste in essere dai fornitori, consulenti e terze parti in genere

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei fornitori e dei consulenti esterni e delle terze parti, i seguenti comportamenti:

- (i) violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- (ii) violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente e dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- (iii) violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, fornitore o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la

rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai fornitori, consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per la Società.

La clausola risolutiva dovrà essere sottoposta a doppia firma ex artt. 1341 e ss. c.c. e, in caso di accertata violazione del Modello, la Società dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo con raccomandata A/R avente efficacia dalla data del ricevimento.

5.3 Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per violazioni, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

5.4 Pubblicazione e diffusione

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Responsabile dell'Ufficio Personale definire le modalità di comunicazione dello stesso.

6. MACCORP FINANCIAL SERVICES S.R.L.

6.1 Attività

Maccorp Financial Services S.r.l. è iscritta all'albo degli Istituti di Pagamento di cui all'art. 114-septies del Testo Unico Bancario. Pertanto, è autorizzata da Banca d'Italia alla prestazione dei servizi di cui all'art. 1, comma 2, lett. h-septies, n. 1, 2, 3 e 5 D. Lgs. n. 385/1993 (TUB).

La Società opera principalmente nel business che prevede l'attività di installazione e gestione di dispositivi ATM, collocati sul territorio nazionale in luoghi ad alto flusso turistico internazionale, quali i principali centri storici, stazioni ferroviarie e aeroporti. L'operatività della Società consiste quindi nella prestazione del servizio di gestione di una rete di accettazione di carte di pagamento per l'erogazione del contante da parte di titolari di carte di pagamento tramite apparecchiature ATM installate su superfici messe a disposizione a titolo di locazione da parte di esercizi commerciali (il cd. "Servizio ATM").

Nello specifico la Società, in quanto istituto di pagamento, può svolgere attività di prestazione dei seguenti servizi di pagamento:

- (i) servizi che permettono di depositare il contante su un conto di pagamento nonché tutte le operazioni richieste per la gestione di un conto di pagamento;
- (ii) servizi che permettono prelievi in contante da un conto di pagamento nonché tutte le operazioni richieste per la gestione di un conto di pagamento;
- (iii) esecuzione di operazioni di pagamento, incluso il trasferimento di fondi su un conto di pagamento presso il prestatore di servizi di pagamento dell'utilizzatore o presso un altro prestatore di servizi di pagamento:
 - a) esecuzione di addebiti diretti, inclusi gli addebiti diretti una *tantum*;

- b) esecuzione di operazioni di pagamento mediante carte di pagamento o dispositivi analoghi;
- c) esecuzione di bonifici, inclusi gli ordini permanenti;

(iv) offerta di conti di pagamento e carte di debito a valere sugli stessi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 24 febbraio 2023 ha deliberato di:

(i) rinunciare all'autorizzazione alla prestazione dei servizi di pagamento consistenti nell'offerta di conti di pagamento e carte di debito a valere sugli stessi (servizi di cui ai nn. 1, 2 e 3 del sopra citato art. 1, comma 2, lett. h-septies.1, nn. 1, 2, 3 e 5 del T.U.B.), e (ii) di continuare a beneficiare dell'autorizzazione limitatamente alla prestazione del servizio di acquiring su ATM (servizio di cui al n. 5 del predetto art. 1 T.U.B.).

Ad oggi, Maccorp Financial Service S.r.l è presente sul mercato con due modelli di business:

- **Modello Revenue Sharing:** gestito attraverso dispositivi di proprietà di terzi. In questo caso la Società si occupa dell'identificazione dei luoghi di installazione delle macchine presso attività commerciali diverse in luoghi turistici e del rapporto commerciale con i merchant, mentre il partner si occupa della manutenzione, gestione e approvvigionamento dei dispositivi ATM ed è l'acquirer verso Mastercard e VISA.
- **Modello Proprietario o IAD (Independent ATM Deployer):** la Società, nel ruolo di acquirer e associate member dei circuiti di pagamento VISA e Mastercard, attraverso accordi con partner terzi, intrattiene i rapporti diretti con i circuiti internazionali. Questo modello prevede che sia a cura dei partner terzi la gestione diretta dei servizi necessari al ciclo di funzionamento operativo delle macchine installate (acquisto/noleggio macchina, manutenzione, gestione software, ecc....)

A seguito della cancellazione di servizi oggetto di rinuncia, come sopra menzionata, la Società presterà unicamente il servizio di pagamento consistente nell'acquiring su ATM.

Nel corso del 2023, inoltre, la Società abbandonerà il Modello Revenue Sharing in essere con Travelex N.V. e presterà il servizio esclusivamente secondo il Modello Proprietario, operando quale Acquirer verso i circuiti internazionali VISA e MASTERCARD.

6.2 Corporate Governance di MACCORP

Il sistema di *corporate governance* della Società, inteso come insieme dei principi e degli strumenti che presidiano al governo della medesima da parte degli organi sociali preposti, è retto dai seguenti principi:

- correttezza;
- trasparenza;
- rispetto della legge e dei regolamenti interni ed esterni alla Società;
- segregazione delle attività;
- tracciabilità delle operazioni.

Al fine di rispettare i principi di cui sopra ed evitare pertanto la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, MACCORP si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione interna che ne garantiscono il corretto e fluente funzionamento. Nello specifico, MACCORP ha deciso di dotarsi di una normativa interna basata tendenzialmente su di un unico livello gerarchico (procedure), salvo il caso dell'IT & Security ed il caso in cui norme di legge o regolamentari non prescrivano diversamente e dunque sia necessario procedere alla redazione di politiche e procedure.

6.3 Struttura societaria

La gestione della Società spetta esclusivamente all'organo amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

L'organo amministrativo è dotato dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Ripartizione di competenze

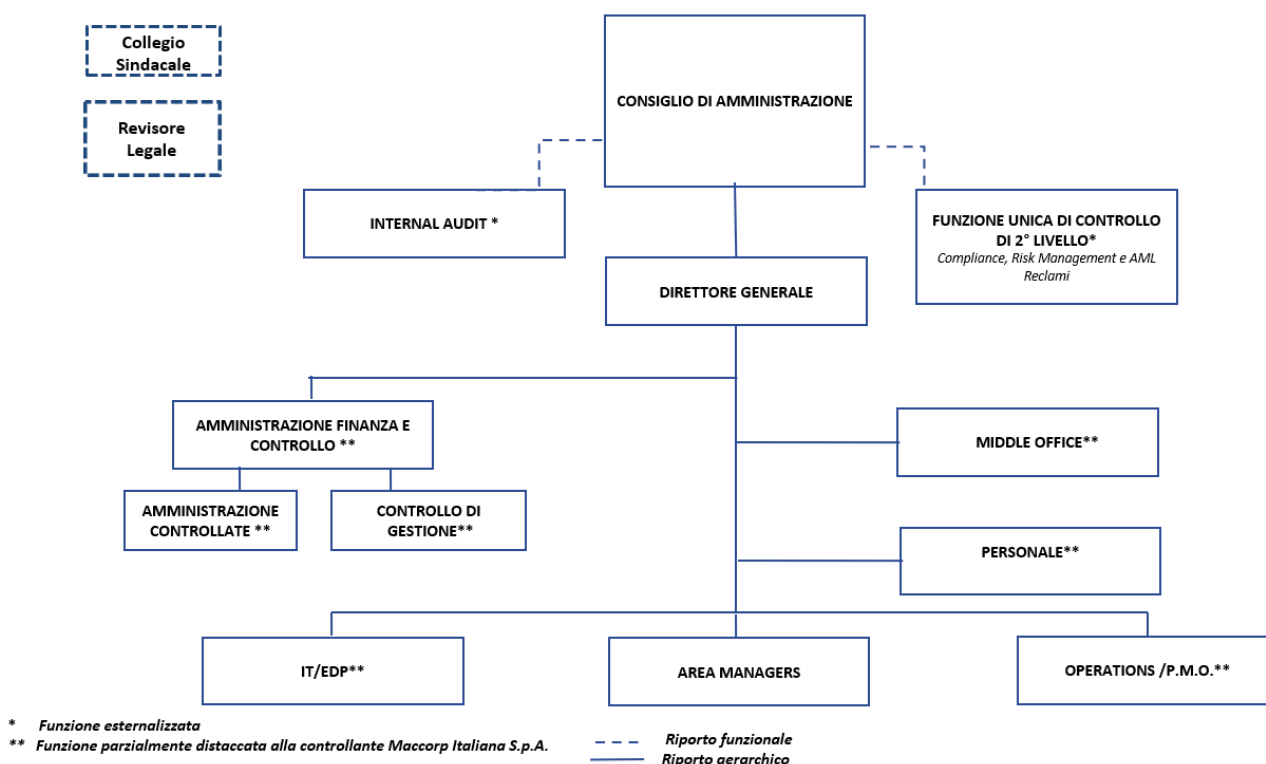
Al fine di creare un sistema di ripartizione di poteri e di controlli efficace – per la gestione delle attività sociali e conforme alla ratio del Decreto – la Società ha ritenuto opportuno individuare specifiche aree di competenza all’interno delle quali il Direttore Generale agisce in conformità alla politica societaria e/o aziendale ed alle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Revisore legale

La revisione legale dei conti ed il controllo contabile è stata affidata ad una primaria società di revisione.

6.4 Organigramma

Di seguito si trova lo schema dell’organigramma interno approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.



6.4 Funzionigramma

La Società in conformità agli orientamenti dottrinali maggioritari, al fine di dar vita ad un sistema di controllo interno preventivo sia in relazione ad eventuali difformità nello svolgimento dell'attività aziendale, sia in relazione ai possibili comportamenti illeciti che potrebbero dar luogo a responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 ha adottato un sistema organizzativo interno sufficientemente formalizzato e chiaro che:

- (i) esplicita ruoli e funzioni;
- (ii) delinea le responsabilità delle principali figure aziendali; e
- (iii) permette l'individuazione delle funzioni di controllo.

Si rimanda, al riguardo, ai contenuti del Funzionigramma/mansionario di MACCORP.