

**NEXTAM  
PARTNERS**

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. n.231/2001**

---

Adottato dal  
**Consiglio di Amministrazione di  
NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.**  
in data 26 luglio 2011.  
Ultimo aggiornamento luglio 2015

# NEXTAM PARTNERS

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>6</b>
<b>STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>DESTINATARI DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>SEZIONE (I) – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	<b>8</b>
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI COLLETTIVI .....	8
CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI .....	8
FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI .....	9
CRITERI PER L'IMPUTAZIONE E L'ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE .....	10
INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	12
LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE .....	13
<b>SEZIONE (II) – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.</b> .....	<b>15</b>
2.1 L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI NEXTAM PARTNERS SIM.....	15
2.2 LA SOCIETÀ NEXTAM PARTNERS SIM.....	15
2.2.1 LA SOCIETÀ E L'ATTIVITÀ ESERCITATA .....	15
2.2.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	16
2.3 IL MODELLO E I PROTOCOLLI ADOTTATI DA NEXTAM PARTNERS SIM.....	18
2.3.1 LE MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	18
2.3.2 I PROTOCOLLI ADOTTATI DA NEXTAM PARTNERS SIM .....	23
2.3.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	23
2.3.3.1 MISURE SANZIONATORIE PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	24
2.3.3.2 MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	25
2.3.3.3 MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, ED ALTRI SOGGETTI TERZI .....	25
2.3.3.4 MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	26
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
2.4.1 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
2.4.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
2.4.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE .....	28
2.4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
2.4.5 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
2.4.6 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
2.4.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	32
2.5 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	33
2.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	33

## **NEXTAM PARTNERS**

2.6.1	LA COMUNICAZIONE INIZIALE.....	34
2.6.2	LA FORMAZIONE .....	34
2.6.3	INFORMATIVA AI CONSULENTI, AI FORNITORI E AI COLLABORATORI ESTERNI.....	34

## Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) adottato da Nextam Partners SIM S.p.A. (di seguito la “Società”, salvo diversa indicazione) ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231 (di seguito anche il “Decreto”).

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società che, come meglio precisato nel successivo paragrafo 2.2.2 relativo alla *governance* societaria, è stato investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. L'adozione è avvenuta con delibera del 26 luglio 2011 e persegue l'obiettivo del vertice aziendale di migliorare il sistema di controlli interni in attuazione dei principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

L'analisi preliminare alla redazione del Modello ha avuto per oggetto, oltre alla storia della Società, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

E' stato a quel punto possibile individuare, tra le categorie dei reati presupposto ex Decreto quelle da considerarsi rilevanti per la Società, ovvero i reati di cui agli artt. 24 e 25 (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione), 24-*bis* (delitti informatici), 24-*ter* e art. 10 L. 146/2006 (reati di criminalità organizzata e reati transnazionali), 25-*bis* (reati di falsità), 25-*ter* (reati societari), 25-*sexies* (abusi di mercato), 25-*septies* (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25-*octies* (reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro ed altra utilità di provenienza illecita), 25-*novies* (delitti in materia di violazione del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) e 25-*duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Successivamente, i consulenti che hanno supportato la Società nel progetto di adeguamento della stessa ai dettami del Decreto, hanno potuto identificare le attività e i processi sensibili rispetto al rischio di commissione dei reati testé citati.

In seguito, una volta individuate le attività e i processi sensibili, si è proceduto all'autovalutazione dei rischi potenziali di commissione dei reati presupposto considerati rilevanti per la Società, analizzando il sistema di controllo interno al fine di verificare la sua idoneità ad intercettare comportamenti illeciti posti in essere da parte di amministratori, dipendenti o terzi comunque assoggettati alla direzione ed alla vigilanza della Società. Laddove è stata rilevata una eventuale lacuna si è proceduto ad implementare i necessari presidi di mitigazione del rischio potenziale.

Solo al termine della descritta attività di indagine è stato possibile predisporre il presente documento che recepisce tutte le indicazioni derivanti dall'analisi di *risk assessment* condotta.

Il Modello, come si potrà vedere più dettagliatamente nel prosieguo, definisce infatti i protocolli generali e specifici di prevenzione da applicare per tutte le attività e i processi a rischio reato come individuati attraverso l'attività sopra descritta. Questi ultimi attuano una razionalizzazione ed una formalizzazione dei

processi decisionali, del sistema di responsabilità e poteri, dell'accesso e della raccolta dei dati, nonché dei flussi finanziari della Società, permettendo di gestire il rischio reato.

Il Modello è tuttavia un documento vivo e dinamico che, per perseguire al meglio le proprie finalità come meglio descritte al successivo paragrafo, deve essere mantenuto costantemente aggiornato rispetto a fattori endogeni (ad esempio mutamenti organizzativi) ed esogeni (ad esempio modifiche legislative).

In tal senso, in considerazione di intervenuti mutamenti normativi che hanno portato ad ampliare i reati presupposto ex D.Lgs.231/2001 introducendovi la nuova fattispecie di autoriciclaggio (art. 648-ter.1, c.p.), il presente documento è stato oggetto di un'attività di aggiornamento che, da un punto di vista metodologico, ha ripercorso le fasi di analisi sopra descritte e ha portato ad individuare le attività e processi a rischio potenziale di autoriciclaggio, nonché i relativi protocolli generali e speciali di prevenzione.

Il Modello aggiornato con la nuova fattispecie di autoriciclaggio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del .... Luglio 2015.

### **Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di corporate *governance* già esistente.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati, nonché dare consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali, in un illecito passibile di sanzioni non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- diffondere una cultura del controllo;
- strutturare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

## NEXTAM PARTNERS

- attuare, attraverso un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di perfezionamento dell'illecito.

### Struttura del documento

Il presente documento, descrittivo del Modello adottato da Nextam Partners SIM S.p.A., si articola in tre Sezioni:

- (i) la prima nella quale è descritta in via generale la disciplina introdotta dal D. Lgs. n.231/2001;
- (ii) la seconda riguardante il Modello specificamente adottato dalla Società, e costituisce la Parte Generale del Modello;
- (iii) la terza che costituisce la Parte Speciale del Modello, ove si prevedono i presidi di controllo.

Costituisce parte integrante del Modello organizzativo della Società il seguente documento riportato in allegato:

- Codice Etico (*Allegato 1*).

### Destinatari del documento

Il presente documento è rivolto a tutte le persone che all'interno dell'organizzazione aziendale della Società:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché alle persone che di fatto esercitano tali funzioni di controllo e gestione;
- b) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera.

In ogni caso, il presente documento è anche diretto a:

- Promotori finanziari;
- Consulenti esterni;
- Collaboratori occasionali, a progetto e/o a tempo determinato;
- Fornitori.

Inoltre, il Codice Etico, contiene l'indicazione di una serie di principi etico-comportamentali che devono ispirare anche la condotta di tutti i soggetti esterni all'organizzazione aziendale della Società S.p.A., (per esempio, fornitori e/o consulenti) che hanno rapporti con l'azienda stessa.

## Sezione (i) – IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

### Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti collettivi

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano, che fino al 2001 non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Lo spettro dei reati previsti dal decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

### Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha individuato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che esso abbia agito nell'ambito della sua operatività aziendale, dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto

per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

### **Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero chiuso di reati, ovvero soltanto per i reati espressamente indicati dal Legislatore nel Decreto. Quest'ultimo nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché nelle leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, cd. "reati presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146).

### Criteria per l'imputazione e l'esenzione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La *prima condizione oggettiva* è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, assistenza e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La *seconda condizione oggettiva* è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società; deve essere, perciò, stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

## NEXTAM PARTNERS

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Recentemente, la Suprema Corte di Cassazione (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), con riferimento a quest'ultima tematica, ha sancito che la responsabilità da reato della società controllante o capogruppo sussiste quando il reato perpetrato nel corso dell'attività della società controllata:

- sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società controllata, anche della società controllante (o capogruppo);
- sia stato commesso con un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica, di persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante.

In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione

apicale, poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Dotarsi di un modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'ente, è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'ente nella commissione dei reati previsti dal Decreto. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un modello efficace ed efficiente è nell'interesse della società.

### **Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

La mera adozione del modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

### Le sanzioni a carico dell'Ente

In base all'articolo 9 del D. Lgs. n.231/2001 le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto e il reato è stato commesso:
  - ✓ dai Destinatari del presente Modello, ovvero
  - ✓ da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente in via cautelare quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dell'ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (articolo 45 del Decreto). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'ente (articolo 23 del Decreto).

## NEXTAM PARTNERS

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile (da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (articolo 11 del Decreto). Nella particolare ipotesi in cui si sia in presenza di una particolare tenuità del fatto, l'importo della quota è sempre ridotto alla misura di € 103, a nulla rilevando in questo caso le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del profitto del reato, anche per equivalente, e quindi può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

## Sezione (ii) – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NEXTAM PARTNERS SIM S.p.A.

### 2.1 L'adozione del Modello organizzativo da parte di Nextam Partners SIM

Il Consiglio di Amministrazione aziendale, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e immagine di Nextam Partners SIM S.p.A., delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, ha deliberato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello, coerente con le prescrizioni del Decreto, possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, un mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In tale contesto, attraverso l'adozione del Modello, la Società, consapevole che talune sue attività sono esposte al rischio di alcuni dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa della stessa, intende adottare tutte le misure che appaiono necessarie alla prevenzione di tali reati.

### 2.2 La Società Nextam Partners SIM

#### 2.2.1 La società e l'attività esercitata

Nextam Partners SIM S.p.A. ([www.nextampartners.com](http://www.nextampartners.com)) ha sede legale in via Bigli, 11 a Milano, ed è stata iscritta all'albo delle SIM dal 28 ottobre 2008 con autorizzazione all'esercizio dei seguenti servizi:

- Consulenza in materia di investimenti;
- Ricezione e trasmissione ordini;
- Collocamento senza assunzioni a fermo né assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente;
- Esecuzione di ordini per conto dei clienti.

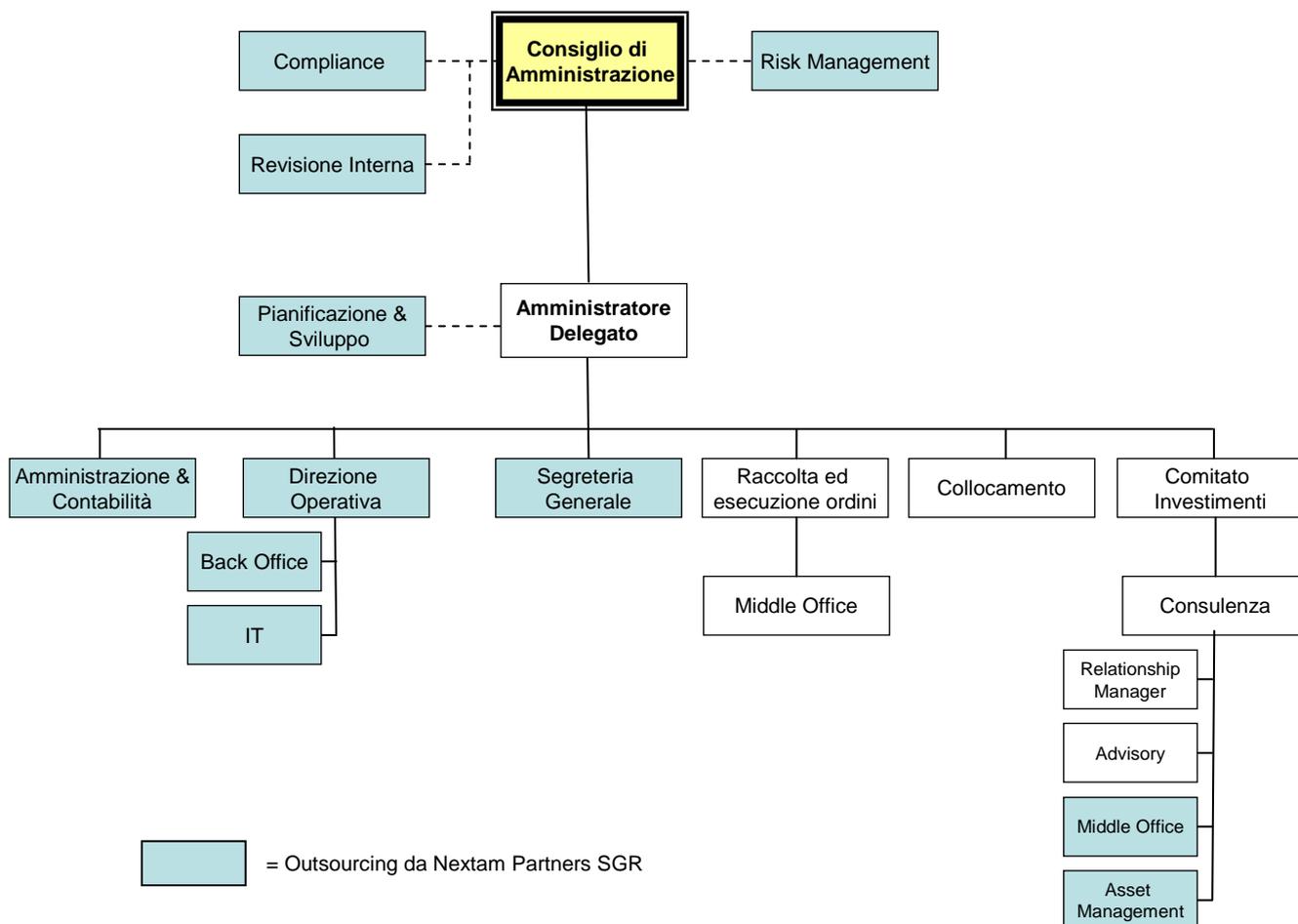
Con modalità che con modalità che prevedono la possibilità di "detenzione, anche temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela ovvero con assunzione di rischi da parte della società".

Con comunicazione del 24 settembre 2009 Società ha notificato l'avvio dell'operatività, a decorrere dal 10 ottobre 2009, dei servizi di Consulenza in materia di investimenti, di Ricezione e trasmissione ordini e di Collocamento.

Con comunicazione del 21 dicembre 2010, Società ha notificato l'avvio dell'operatività, con decorrenza 1 gennaio 2011, del servizio di Esecuzione di ordini.

## 2.2.2 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme dei documenti aziendali (in particolare il Manuale delle procedure aziendali), che contribuiscono alla composizione del c.d. "corpo normativo" della SIM ed in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità delle funzioni/unità organizzative presenti all'interno della Società.



Per quanto concerne il sistema di *corporate governance* della Società, attualmente, risulta così articolato:

- Assemblée

L'Assemblée è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 4 membri, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblée dalla legge.

- Collegio Sindacale

## **NEXTAM PARTNERS**

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti nominati e funzionanti a norma di legge.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

- Controllo contabile

Il Controllo contabile sulla Società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

## 2.3 Il Modello e i Protocolli adottati da Nextam Partners SIM

### 2.3.1 Le modalità operative seguite per la costruzione del Modello

L'articolo 6, comma 2, lettera a), del Decreto prevede espressamente che il Modello debba individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Nel seguito sono descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e conseguente rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli della Società rilevanti per la prevenzione dei reati.

In ottemperanza alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, Società ha inteso definire un Modello in linea con le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, individuando le concrete situazioni nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

La metodologia di lavoro seguita per la predisposizione del Modello si è sviluppata secondo le fasi descritte nel seguito.

#### I Fase: Analisi dell'assetto organizzativo e di controllo esistente

Si è proceduto nell'analisi dell'assetto organizzativo e di controllo esistente al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/2001.

In tale fase si è provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione disponibile:

- statuto ed organigramma;
- codice interno di comportamento;
- struttura dei poteri e delle deleghe;
- manuale procedure organizzative interne;
- contrattualistica e modulistica "sensibile";

e quindi ad identificare gli attori interni all'organizzazione da contattare e coinvolgere nelle successive fasi di progetto. Al completamento della presente fase è stato definito l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati identificati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

#### II Fase: Mappatura rischi/reato ex D.Lgs 231 (Analisi del profilo di rischio)

Si è provveduto a definire il profilo di rischio della Società, in termini di aree aziendali "a rischio" e possibili modalità di effettuazione dei reati, con riferimento alle casistiche di reato disciplinate dal Decreto.

In questa fase si è proceduto a:

- definire le aree aziendali "sensibili";
- definire, per ogni area aziendale "sensibile", le fattispecie di reato associato, sulla base delle check list compilate e della documentazione aziendale analizzata;

## NEXTAM PARTNERS

- organizzare e sintetizzare le informazioni raccolte in uno schema di riferimento utilizzabile per la successiva pianificazione delle attività da porre in essere.

Al completamento della fase II, sono state condivise e raccolte le informazioni necessarie alla valutazione del profilo di rischio della Società. In particolare è stato predisposto l'elenco sintetico delle attività aziendali "sensibili" nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte e delle fattispecie di reato associate.

Inoltre, sempre al termine della fase II, con specifico riferimento alle fattispecie di reato considerate dal Decreto, la Società ha considerato come rilevanti le seguenti categorie di illecito:

- artt. 24, 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione)
  - ✓ **Malversazione a danno dello Stato**, previsto dall'art. 316-*bis* c.p.;
  - ✓ **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**, previsto dall'art. 316-*ter* c.p.;
  - ✓ **Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico**, previsto dall'art. 640 c.p., comma 2, n. 1;
  - ✓ **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**, previsto dall'art. 640-*bis* c.p.;
  - ✓ **Frode informatica**, previsto dall'art. 640-*ter* c.p.;
  - ✓ **Corruzione per l'esercizio della funzione**, previsto dall'art. 318 c.p.;
  - ✓ **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**, previsto dall'art. 319 c.p.;
  - ✓ **Corruzione in atti giudiziari**, previsto dall'art. 319-*ter* comma 2, c.p.;
  - ✓ **Induzione indebita a dare o promettere utilità**, previsto dall'art. 319-*quater* c.p.;
  - ✓ **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio**, previsto dall'art. 320 c.p.;
  - ✓ **Istigazione alla corruzione**, previsto dall'art. 322 c.p.;
  - ✓ **Corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri**, previsto dall'art. 322-*bis* c.p.;
- art. 24-*bis* (Delitti informatici e trattamento illecito di dati):
  - ✓ **Falsità in documenti informatici**, previsto dall'art. 491-*bis* c.p.;
  - ✓ **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico**, previsto dall'art. 615-*ter* c.p.;
  - ✓ **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informativi o telematici**, previsto dall'art. 615-*quater* c.p.;
  - ✓ **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico**, previsto dall'art. 615-*quinquies* c.p.;

## NEXTAM PARTNERS

- ✓ **intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche**, previsto dall'art. 617-*quater* c.p.);
  - ✓ **Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche**, previsto dall'art. 617-*quinquies* c.p.;
  - ✓ **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici**, previsto dall'art. 635-*bis* c.p.;
  - ✓ **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico, o comunque di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-*ter* c.p.;
  - ✓ **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici**, previsto dall'art. 635-*quater* c.p.;
  - ✓ **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-*quinquies* c.p.
- art. 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata) e art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali):
    - ✓ **Associazione per delinquere**, anche transnazionale, previsto dall'art. 416 c.p. e art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146;
    - ✓ **Associazione di tipo mafiosa**, anche transnazionale, previsto dall'art. 416 *bis* c.p. e art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146;
    - ✓ **Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-*bis* c.p.**;
    - ✓ **Favoreggiamento personale**, previsto dall'art. 378 c.p.;
  - art. 25-*bis* (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento):
    - ✓ **Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate**, previsto dall'art. 453 c.p.;
    - ✓ **Alterazione di monete**, previsto dall'art. 454 c.p.;
    - ✓ **Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati**, previsto dall'art. 459 c.p.;
    - ✓ **Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo**, previsto dall'art. 460 c.p.;
    - ✓ **Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata**, previsto dall'art. 461 c.p.;
    - ✓ **Uso di valori di bollo contraffatti o alterati**, previsto dall'art. 464 c.p.
  - art. 25-*ter* (Reati societari):
    - ✓ **False comunicazioni sociali**, previste dall'art. 2621 c.c.;

## NEXTAM PARTNERS

- ✓ **False comunicazioni sociali di lieve entità**, previste dall'art. 2621-*bis* c.c.;
  - ✓ **Impedito controllo**, previsto dall'art. 2625 c.c.;
  - ✓ **Indebita restituzione dei conferimenti**, prevista dall'art. 2626 c.c.;
  - ✓ **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve**, prevista dall'art. 2627 c.c.;
  - ✓ **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante**, previste dall'art. 2628 c.c.
  - ✓ **Operazioni in pregiudizio dei creditori**, previste dall'art. 2629 c.c.;
  - ✓ **Formazione fittizia del capitale**, prevista dall'art. 2632 c.c.;
  - ✓ **Corruzione tra i privati**, previsto dall'art. 2635, comma 3 c.c.;
  - ✓ **Aggiotaggio**, previsto dall'art. 2637 c.c.;
  - ✓ **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza**, previsto dall'art. 2638 c.c.
- art. 25-*septies* (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
    - ✓ **omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, previsto dall'art. 589 c.p.;
    - ✓ **lesioni colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, previsto dall'art. 590 c.p.
  - art. 25-*octies* (Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio);
    - ✓ **Ricettazione**, previsto dall'art. 648 c.p.;
    - ✓ **Riciclaggio**, previsto dall'art. 648-*bis* c.p.;
    - ✓ **Impiego di denaro**, beni o utilità di provenienza illecita, previsto dall'art. 648-*ter* c.p.;
    - ✓ **Autoriciclaggio**, previsto dall'art. 648-*ter*.1 c.p.
  - art. 25-*novies* (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
    - ✓ **Art. 171-*bis*, L. 633/1941**;
  - art. 25-*decies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
    - ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, art. 377-*bis* c.p.;
  - art. 25-*duodecies* (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, art. 22, comma 12-*bis* D.Lgs. 286/1998.

### III Fase: Valutazione del Sistema di Controllo a presidio dei rischi-reato

Si è proceduto a valutare la capacità del Sistema di Controllo esistente a “presidio” dei rischi identificati nella II fase, di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, al fine di definire la priorità di intervento a fronte degli eventuali “gap” individuati.

In questa fase la Società si è attivata per:

- valutare, per ogni attività “a rischio”, l’allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, in termini di:
  - ✓ esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei protocolli/controlli;
  - ✓ adeguatezza del sistema di deleghe e responsabilità esistente;
  - ✓ esistenza ed adeguatezza del sistema disciplinare;
  - ✓ evidenziare i rischi residui (di formalizzazione, di delega, contrattuali, etc.);
  - ✓ condividere le situazioni rilevate con le persone responsabili della gestione delle attività identificate;
  - ✓ esprimere un giudizio (qualitativo) sulla priorità di intervento per la successiva attività di disegno del sistema di controllo “a presidio” delle attività a rischio.

Al completamento della III fase è stato predisposto apposito documento contenente, per ogni attività “a rischio”, i rischi residui non mitigati dall’attuale sistema di controllo e i presidi che necessitano di miglioramenti per mitigare il rischio di accadimento dei reati previsti.

### IV Fase: Definizione dei protocolli

Sulla base dei risultati dell’analisi condotta nella precedente fase, si è provveduto a formalizzare adeguati ed efficaci *protocolli* affinché gli stessi possano costituire un valido presidio per la prevenzione della commissione dei reati.

In sede di definizione dei protocolli decisionali si è operato al fine di garantire:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle attività, delle responsabilità e la definizione di adeguati livelli autorizzativi;
- l’esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- la proceduralizzazione delle attività sensibili al fine di definire modalità e tempistiche di svolgimento delle stesse, tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, processi decisionali oggettivi;
- l’esistenza e la documentazione di attività di controllo e supervisione.

Unitamente alla stesura del Modello (e dei protocolli), è stato redatto un Codice Etico (*Allegato 1*) nel quale sono riportate alcune regole etico-comportamentali che devono essere osservate dagli Organi aziendali dall’Amministratore Delegato, dai dipendenti, dai collaboratori, dai fornitori e dai consulenti.

Considerato che il Decreto all’articolo 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l’azienda l’onere di “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”, è stato introdotto un Codice disciplinare (*Allegato 5*) volto a punire chi viola le regole e le disposizioni introdotte con la disciplina in commento. In merito a questo ultimo punto, si rinvia al paragrafo 2.3.3 del presente documento.

L’esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede inoltre l’obbligatoria istituzione di un Organismo di

Vigilanza, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello. Per i dettagli in merito a questo punto, si rimanda al capitolo 2.4 del presente documento.

### 2.3.2 I Protocolli adottati da Nextam Partners SIM

Come riportato nella fase IV del progetto, di cui al paragrafo precedente, sono stati definiti ed emanati 9 Protocolli volti a presidiare e rafforzare la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231, e precisamente:

Protocollo # 1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione
Protocollo # 2	Gestione degli omaggi e liberalità
Protocollo # 3	Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi
Protocollo # 4	Selezione e gestione del personale
Protocollo # 5	Gestione del "market abuse"
Protocollo # 6	Gestione dei rapporti con Soci, Sindaci e Revisori
Protocollo # 7	Gestione dei flussi monetari e finanziari di cassa
Protocollo # 8	Gestione dei rapporti con la clientela (antiriciclaggio)
Protocollo # 9	Gestione della contabilità generale e del Bilancio

L'identificazione delle aree a rischio ha permesso di individuare i meccanismi di controllo in essere presso la Società, nonché le attività peculiari per le quali è risultato necessario identificare specifici protocolli di decisione, gestione e controllo.

I protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve attenersi, con riferimento all'espletamento delle principali attività "a rischio".

Sono stati, pertanto, formalizzati n. 9 protocolli in corrispondenza di ciascuna delle principali attività aziendali "a rischio" identificate.

La Società adeguerà il proprio comportamento a quanto esposto nei sopra citati protocolli e, provvederà, laddove ritenuto opportuno, all'emanazione di apposite normative interne, ordini di servizio, che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni.

I predetti protocolli costituiscono parte integrante del Modello e sono riportati nella successiva **Sezione (iii)**.

### 2.3.3 Il sistema disciplinare

L'efficace attuazione del Modello organizzativo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nella architettura del D. Lgs. n.231/01.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore) e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della 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.

Nello specifico, il sistema disciplinare viene attuato mediante lo schema sanzionatorio descritto nei paragrafi che seguono.

### 2.3.3.1 Misure sanzionatorie per il personale dipendente

Il sistema disciplinare è adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale esistenti, ed è riportato nel presente “Codice Disciplinare”.

L’osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Nextam Partners SIM S.p.A. degli obblighi previsti dall’art. 2104, comma 2, del Codice Civile; obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Nextam Partners SIM costituisce sempre illecito disciplinare.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL del settore creditizio, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli Organi societari di Nextam Partners SIM.

Si precisa comunque che dovrà essere comunicato ogni atto relativo al procedimento all’Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di “rimprovero verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, eccetera), o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Banca;
2. incorre nel provvedimento di “rimprovero scritto”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Banca, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Banca e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
3. incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni” il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle

## NEXTAM PARTNERS

prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Banca, determinano un danno ai beni della Banca e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

4. incorre nel provvedimento del "licenziamento per giustificato motivo" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società stessa;
5. incorre nel provvedimento del "licenziamento per giusta causa" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

E' fatta salva la prerogativa di Nextam Partners SIM di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Società una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Banca e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

### 2.3.3.2 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori

Per il caso dei partecipanti agli Organi statutari, in particolare gli Amministratori, sussiste un rapporto di natura essenzialmente fiduciaria.

Dalla natura del rapporto fiduciario in essere scaturisce che il sistema sanzionatorio, per il caso di violazione della normativa in esame, si sostanzia negli istituti della revoca e della sostituzione, nonché nella possibilità di esperire l'azione di responsabilità nei confronti degli stessi consiglieri, in ogni caso a seguito di delibera assembleare come previsto dal Codice Civile.

In caso di accertamento di una violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Consigliere di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza la segnalerà al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

### 2.3.3.3 Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori, consulenti, ed altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, ivi inclusi i partners commerciali nell'ambito di contratti associativi o bilaterali, in violazione delle previsioni del Modello predisposto e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione e/o recesso del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine, deve essere previsto l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

- diano atto della conoscenza del Decreto, del Codice Etico e dei principi contenuti nel Modello adottato dalla Società;

- richiedano l'assunzione di un impegno di attenersi alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello;
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione di tali prescrizioni.

Compete all'OdV valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi, nonché segnalare alle competenti Funzioni della Società l'eventuale aggiornamento delle clausole sopra citate.

### **2.3.3.4 Misure sanzionatorie nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di mancata osservanza del Modello e in particolare delle regole etico- comportamentali indicate nel Codice Etico (disponibile insieme al presente regolamento disciplinare sul sito internet della Società) da parte dei componenti del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza (dietro anche eventuale segnalazione da parte dei dipendenti una volta accertatane la fondatezza) informerà l'Organo amministrativo affinché lo stesso, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

## L'Organismo di Vigilanza

### 2.4.1 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - così come disciplinata dall'articolo 6, comma 1, del Decreto - prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente (c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza, necessari affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle specifiche funzioni ad esso riconosciute;
- c) continuità di azione, che permetta l'Organismo di Vigilanza di:
  - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
  - rappresentare un riferimento costante per tutto il personale della Società.

### 2.4.2 Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, La Società S.p.A. identifica l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "Organismo") in un organismo *monocratico* che riferisce al Consiglio di Amministrazione.

In tale quadro, l'orientamento adottato dalla Società è ispirato dal seguente principio informatore: attribuire il ruolo di componente di tale organo a un soggetto esterno particolarmente qualificato con esperienza nel settore nel quale la Società svolge la propria attività, con competenze in ambito organizzativo, legale e contabile, dotato di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n.385.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Tale soluzione è ritenuta idonea in quanto:

- garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre;
- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale e con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza si servirà, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione dell'unità organizzativa competente per la funzione di *compliance*, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo.

L'Organismo di Vigilanza si potrà anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative di La Società per i diversi profili specifici, esemplificativamente:

- dell'unità organizzativa competente per la funzione di revisione interna;

- dell'unità organizzativa che si occupa del personale (in ordine, ad esempio, alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari);
- dell'unità organizzativa competente per la funzione amministrazione (in ordine, ad esempio, al controllo dei flussi finanziari).

A tali fini dovranno essere predisposti appositi strumenti che prevedano i flussi informativi e precisi obblighi di riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è rieleggibile. La sua revoca o sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo, la volontaria rinuncia da parte del membro dell'Organismo, la sopravvenuta incapacità per cause naturali, il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al successivo paragrafo 2.4.3, la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, la mancata comunicazione all'Organo amministrativo da parte dell'Organismo del verificarsi di una causa di decadenza in capo al membro stesso.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di pertinenza dell'Organismo medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Amministrazione della Società. In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell'organismo revocato, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta più sopra indicato.

### **2.4.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione**

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 24 Febbraio 1998, n. 58: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex-articoli 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n.267 (disciplina del fallimento, concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore a 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;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore a 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;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

## NEXTAM PARTNERS

5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile (c.d. disciplina riguardante i c.d. reati societari);
6. 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;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 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 (disposizioni contro la mafia);
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'articolo 187 quater D. Lgs. n.58/1998 (delitti commessi nell'ambito di società quotate).

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga meno alcuno dei requisiti di cui ai precedenti commi e comunque allorché venga a trovarsi, successivamente alla sua nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'articolo 2399 c.c.;
- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'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.

A fronte della sospensione di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione della SGR, tempestivamente convocato, valuta i motivi che hanno determinato la sospensione, quindi delibera se reintegrare il componente dell'Organismo di Vigilanza, oppure revocarlo. In tal caso, provvede alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

## 2.4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore nel Decreto all'articolo 6, comma 1, lettera b) e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- fornisce input per il loro aggiornamento.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, secondo l'articolo 6, comma 1, lettera a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Al fine di garantire piena efficacia della sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuo, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'Organismo stesso di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

Nell'espletamento di detti compiti l'Organismo di Vigilanza si avvarrà della collaborazione dell'unità organizzativa competente per la funzione di compliance, e si potrà anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative della Società per i diversi profili specifici.

### 2.4.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali aspetti critici, nonché a fornire comunicazione in ordine alle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza predispone:

- entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun semestre, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel semestre trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;  
immediatamente, una comunicazione, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza.

### 2.4.6 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i soggetti esterni, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

Al fine di agevolare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di cui sopra è stato appositamente creato l'indirizzo e-mail di seguito riportato: [odv231-01sim@nextampartners.com](mailto:odv231-01sim@nextampartners.com)

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i 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 i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **2.4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

## 2.5 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi, alle risultanze dei controlli, e ogniqualvolta vengano effettuate dal legislatore modifiche/integrazioni delle fattispecie di reato previste.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo alle unità organizzative a ciò preposte ovvero direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione, alla prima seduta utile, circa l'esito dell'attività di *audit* sulla corretta implementazione del Modello all'esito delle attività di aggiornamento e/o adeguamento intraprese dall'organo amministrativo.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, anche al fine di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche del Modello che attengono ad aspetti di carattere puramente descrittivo.

Sono aspetti di carattere puramente descrittivo quelli che attengono al recepimento nel Modello di deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materie non riguardanti direttamente il Modello, ovvero da organi societari delegati di potere amministrativo o da Dirigenti muniti di delega (es. variazioni/introduzione processi e procedure, emissione nuova normativa, etc.).

Infine anche nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo può presentare al Consiglio di Amministrazione un'eventuale informativa in merito alle variazioni che propone di apportare al Modello stesso affinché il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

## 2.6 Diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Obiettivo di Nextam Partners SIM è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di contratti e sui quali Nextam Partners SIM sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

In particolare, la Società provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere il Modello con tempestività.

## 2.6.1 La comunicazione iniziale

I contenuti ed i principi del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti e degli altri soggetti che intrattengano con Nextam Partners SIM rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento (ed i suoi Allegati) direttamente sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione verrà trasmessa nei modi d'uso. Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello organizzativo, dandone disponibilità attraverso la rete aziendale.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia della versione integrale del documento illustrativo del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere un'attestazione di conoscenza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

## 2.6.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Società di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse della Società, nonché verso quelle ancora da inserire.

La Società provvederà a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Società, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa e in stretto coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, valutare la possibilità di erogare sessioni formative in materia di 231 definendo contenuto dei corsi, modalità di erogazione e loro reiterazione.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

## 2.6.3 Informativa ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni

I consulenti, i fornitori e i collaboratori sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

# **NEXTAM PARTNERS**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

## **CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO**

**(allegato 1)**

adottato dal

**Consiglio di Amministrazione di**

**NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.**

in data 19 Dicembre 2012

## Indice

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
MISSIONE E VISIONE ETICA .....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
<b>2. PRINCIPI ETICI.....</b>	<b>4</b>
2.1 LEGALITÀ, ONESTÀ E CORRETTEZZA.....	4
2.2 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	4
2.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI .....	5
2.4 RISPETTO DELLA PERSONA.....	5
2.5 IMPARZIALITÀ E PARI OPPORTUNITÀ .....	5
2.6 PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE .....	5
2.7 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	6
<b>3. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO.....</b>	<b>6</b>
3.1 RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI .....	6
3.2 DIPENDENTI E COLLABORATORI .....	7
3.3 CLIENTI.....	7
3.4 FORNITORI .....	7
3.5 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E AUTORITÀ GARANTI .....	8
3.6 ANTIRICICLAGGIO .....	8
<b>4. PROCEDURE DI ATTUAZIONE, CONTROLLO E REVISIONE .....</b>	<b>9</b>
4.1 OSSERVANZA DELLE PROCEDURE .....	9
4.2 VIOLAZIONI DEL CODICE.....	9
<b>5. DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE ED ACCETTAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>10</b>

## Premessa

Il presente Codice Etico (di seguito, anche, il “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e definisce l’insieme dei valori e dei principi, nonché le linee di comportamento cui devono attenersi gli amministratori di Nextam Partners – SIM S.p.A. (di seguito, anche, la “Società”), tutte le persone legate da rapporti di lavoro con la Società, nonché tutti coloro che operano per la stessa, quale che sia il rapporto che li lega alla medesima.

L’osservanza delle norme in esso contenute è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione e immagine della Società.

Tutte le attività sono svolte, nell’osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, azionisti, partner commerciali e finanziari e della collettività in cui l’impresa è presente. Pertanto, tutti coloro che lavorano per la SIM, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali

principi nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con tali principi. Tutti coloro che operano all’interno o nell’interesse della Società, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

### ***Missione e visione etica***

La Società intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore contemperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

A tal fine, la Società ha ritenuto opportuno esplicitare, nel presente documento, i valori cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione – anche se dalla stessa non consegue alcuna responsabilità in capo alla Società – essi assumono la personale responsabilità nei confronti dell’azienda così come dei terzi.

La conoscenza e l’osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa all’interno o nell’interesse della Società sono dunque condizioni primarie per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della Società, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell’impresa stessa. Inoltre, il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la SIM intrattiene rapporti d’affari.

Nell’ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento – previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte – sia del modello preventivo di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati dalla Società secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

La vigilanza dell’attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito di amministratori, dirigenti e dipendenti della Società, che sono tutti indistintamente e singolarmente tenuti a segnalare le eventuali inadempienze o la mancata applicazione all’Organismo di Vigilanza istituito presso la Società ai sensi del D.Lgs.231/2001.

La verifica circa l’attuazione del Codice e la relativa applicazione spetta, in ragione delle rispettive sfere di competenza, all’Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione e al management della Società, ciascuno dei quali potrà farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

È compito del Consiglio di Amministrazione, anche sulla base degli interventi correttivi o migliorativi eventualmente proposti dall'Organismo di Vigilanza, aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

## ***Ambito di applicazione***

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano con la Società sulla base di un rapporto contrattuale, anche a tempo determinato (nel seguito i "Destinatari").

In particolare i componenti il Consiglio di Amministrazione sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi d'impresa della Società, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione d'impresa, anche per conto dei Fondi da essa gestiti; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione alle attività di propria competenza, anche per conto dei Fondi, dovranno ispirarsi ai medesimi principi.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati della SIM, nonché i partners in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali di lungo periodo con la SIM, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice.

## **2. Principi etici**

### ***2.1 Legalità, onestà e correttezza***

La SIM opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento degli interessi della SIM non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà.

Più in particolare, è assolutamente contraria all'interesse della SIM ogni condotta orientata – direttamente o indirettamente – alla commissione delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 o comunque tale da comportare una violazione del Modello di organizzazione adottato dalla Società ai sensi del medesimo Decreto.

I rapporti con gli interlocutori della SIM sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

La SIM si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato dai Destinatari del presente Codice Etico.

### ***2.2 Trasparenza e completezza delle informazioni***

È impegno della SIM informare in modo chiaro, trasparente e tempestivo gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

La SIM assicura una corretta informazione agli azionisti, agli organi – siano essi di controllo o di vigilanza – ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile della Società medesima.

## **2.3 Riservatezza delle informazioni**

I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti, i promotori ed i collaboratori continuativi della Società non possono rivelare a terzi, se non per motivi inerenti all'esercizio delle proprie funzioni, le informazioni di carattere riservato o confidenziale acquisite dagli investitori o di cui comunque abbiano avuto conoscenza nello svolgimento della propria attività. Qualora un'informazione di carattere riservato o confidenziale debba essere comunicata a terzi, in base a disposizioni legislative o regolamentari applicabili, la natura della stessa deve essere evidenziata preventivamente al terzo.

Gli atti e i documenti di pertinenza della Società, o nella sua disponibilità, che contengano informazioni riservate o confidenziali possono essere portati fuori dai locali della stessa unicamente per motivi connessi all'attività svolta dalla Società.

## **2.4 Rispetto della persona**

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con l'azienda, condizioni rispettose dell'integrità fisica e morale e della dignità personale, il rispetto della dimensione di relazione con gli altri e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

La Società garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale; inoltre la Società si impegna a condurre con i propri lavoratori i contratti di lavoro applicabili secondo la legislazione vigente.

La Società non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge o contro il Codice, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro rapporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

## **2.5 Imparzialità e pari opportunità**

La SIM si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

## **2.6 Prevenzione dei conflitti di interesse**

I Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della SIM o che possa, comunque, interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono situazioni di conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – di uno dei Destinatari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;

- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Nello svolgimento delle proprie attività, i soggetti di cui al primo comma sono tenuti, all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, al quale compete la valutazione circa la sussistenza di eventuali conflitti di interesse, incompatibilità o situazioni di pregiudizio, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

Tali soggetti sono, altresì, tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **2.7 Prevenzione della corruzione**

La SIM nella conduzione delle sue attività vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, tesa a promuovere o favorire i propri interessi, tranne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine la SIM si impegna a porre in essere quanto necessario per prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

A tale proposito la SIM non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni o favori che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per ricorrenze particolari.

## **3. Norme e standard di comportamento**

### **3.1 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni**

La SIM si impegna a comunicare all'esterno informazioni veritiere e trasparenti.

Particolare rilevanza ed attenzione deve essere posta sulla gestione, circolazione, diffusione e comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni confidenziali riguardanti clienti od operazioni o comunque inerenti a fatti che accadono nella sfera di attività diretta della Società non di dominio pubblico ed idonei, se resi pubblici, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari o ad indurre una situazione di privilegio informativo a favore del soggetto al quale è comunicata rispetto alla generalità dei soggetti potenzialmente interessati alla stessa.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di insider trading – primario o secondario – o condotte comunque manipolative dei mercati finanziari aventi ad oggetto tanto strumenti finanziari quotati quanto strumenti finanziari non ammessi a quotazione.

Nella convinzione che l'attività e i risultati d'impresa debbano essere strettamente legati ad una condotta di business responsabile, la promozione pubblicitaria della SIM rispetta i principi etici del contesto di riferimento.

Il flusso delle informazioni verso gli stakeholder deve essere sempre completo, chiaro e trasparente e, relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale, rispondere a requisiti di veridicità, completezza e accuratezza.

### **3.2 Dipendenti e collaboratori**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

La SIM esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a molestie, intendendo come tali a mero titolo di esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

### **3.3 Clienti**

I clienti costituiscono l'asset principale della SIM, che persegue la propria missione a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza.

Lo stile di comportamento nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità e al rispetto, nell'ottica di un rapporto di elevata professionalità.

È raccomandato ai dipendenti e collaboratori della SIM di:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi offerti, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

### **3.4 Fornitori**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

In dettaglio i Destinatari non potranno:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla SIM, e dalla stessa a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

### **3.5 Pubblica amministrazione, Autorità Giudiziaria e Autorità garanti**

I rapporti attinenti all'operatività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio – che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero – con la magistratura, con le Autorità Pubbliche di Vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

La SIM, attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società, o anche per compensare o ripagare per un atto del loro ufficio, né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso tali atti devono essere sempre autorizzati ed adeguatamente documentati.

È vietata qualsiasi attività diretta o anche attraverso interposta persona, finalizzata a influenzare l'indipendenza di giudizio o ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

Qualsiasi Destinatario, che riceva direttamente o indirettamente proposte o richieste di benefici – sotto qualunque forma – da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, deve immediatamente riferirne all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente aziendale, se soggetto terzo.

### **3.6 Antiriciclaggio**

La SIM non dovrà in alcun modo e in nessuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

La SIM si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio, adottando a tal fine le procedure interne più idonee a governare gli adempimenti previsti dalla vigente normativa, nonché ad identificare tempestivamente ogni possibile anomalia.

## 4. Procedure di attuazione, controllo e revisione

La SIM si impegna a divulgare il Codice Etico mediante apposite attività di comunicazione, fra cui la pubblicazione sul sito internet [www.nextampartners.com](http://www.nextampartners.com).

### 4.1 Osservanza delle procedure

Gli amministratori, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Società, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli e dalle procedure di attuazione del presente Codice.

In particolare, le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà, quindi, essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

### 4.2 Violazioni del Codice

Ferma restando l'applicabilità delle sanzioni previste dalle vigenti norme generali e speciali, in caso di violazione delle disposizioni del presente Codice interno di comportamento da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o dei membri del Collegio Sindacale potrà essere comminato dal Consiglio di Amministrazione un richiamo, scritto od orale, che verrà portato a conoscenza della prima Assemblea ordinaria della Società a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazione delle disposizioni del presente Codice interno di comportamento da parte di dipendenti della Società, verranno comminate le sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo in vigore, secondo le modalità ivi previste.

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice interno di comportamento da parte dei promotori e collaboratori della Società, si applicheranno le penali e le clausole risolutive previste dai contratti che regolano l'incarico.

Resta in ogni caso fermo il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

**5. DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE ED ACCETTAZIONE DEL CODICE ETICO**

*Dichiaro di aver ricevuto copia del Codice etico di comportamento, di averlo letto attentamente e mi impegno ad osservarne le disposizioni.*

*Data* \_\_\_\_\_

*Firma* \_\_\_\_\_