
 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>


***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.  
Lgs. n. 231/2001***

***Parte Generale***

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

## Sommario

<b>Tabella di validazione</b> .....	3
<b>Elenco dei destinatari</b> .....	3
<b>Tabella delle evoluzioni</b> .....	3
1. Definizioni .....	4
2. Il Decreto Legislativo 231/2001 .....	6
3. Il Modello della Banca .....	9
4. Criteri e attività per la realizzazione e manutenzione del Modello .....	10
5. Aree ed Attività della Banca sensibili .....	11
6. Struttura del Modello di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. ....	11
7. Carta dei principi 231 e di Condotta e regole di comportamento .....	12
8. L'Organismo di Vigilanza .....	14
8.1 La costituzione e requisiti dell'OdV .....	14
8.2 Compiti e ruolo dell'Organismo .....	17
8.3 Poteri dell'Organismo .....	19
8.4 Reporting da e verso l'OdV .....	20
9. Segnalazioni circostanziate di condotte illecite (c.d. <i>whistleblowing</i> ) .....	21
9.1 Funzione dei canali di segnalazione di condotte illecite e compiti e responsabilità dell'OdV .....	22
9.2 Modalità di segnalazione .....	24
10. Diffusione e formazione sul Modello .....	24
11. Sistema Sanzionatorio .....	25
12. Aggiornamento e adeguamento del Modello .....	26

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

## Tabella di validazione

	Redattore	Verificatore	Approvatore
<b>Funzione</b>			CdA del 26/07/2022
<b>Nome</b>			

## Elenco dei destinatari


La presente Policy è trasmessa a tutti i collaboratori di Stellantis Financial Services Italia S.p.A.

Questo documento è consultabile sull'intranet aziendale (DocInfo) all'indirizzo

[DocInfo Groupe - Card of document \(inetpsa.com\)](#)

## Tabella delle evoluzioni


Data di applicazione	Indice di Revisione	Natura della revisione	N° di pagine o capitoli modificati
18/07/2019	01	<b>Creazione</b>	/
07/2022	02	<b>Modifica</b>	9.1

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

## 1. Definizioni


Ai fini del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, i termini di seguito specificati si intendono avere i significati illustrati.

- **Banca o Società o SFSI:** Stellantis Financial Services Italia S.p.A., con sede sociale in via Plava 80, Torino, C.F. e P.Iva 08822460963.
- **Soci:** Santander Consumer Bank S.p.A., con sede legale in Corso Massimo D'Azeglio, 33/E - 10126 Torino e Stellantis Financial Services S.A. con sede legale in 2-10 Boulevard de l'Europe - 78 300 Poissy (France)..
- **Gruppo:** il Gruppo bancario di cui fa parte la Banca, composto da quest'ultimo e da Santander Consumer Bank.
- **Autorità di Vigilanza:** Autorità amministrative indipendenti dotate di indipendenza rispetto al potere esecutivo, caratterizzate da autonomia organizzativa, finanziaria e contabile ed aventi la funzione di vigilare sul corretto funzionamento e sul rispetto di specifiche regole in campi socialmente rilevanti. A titolo esemplificativo, nell'ordinamento italiano sono considerate autorità di vigilanza Banca d'Italia, CONSOB, IVASS, l'AGCM, il Garante per la protezione dei dati personali.
- **Decreto:** D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- **Modello Organizzativo o Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati annoverati dal Decreto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **Aree e Attività Sensibili:** Aree e Attività Sensibili al rischio della commissione dei reati della specie di quelli che il Modello Organizzativo si propone di prevenire, come rilevate in esito all'analisi dell'attività di mappatura svolta dalla Società e alla luce dei possibili deficit di prevenzione concretamente ricollegabili al contesto bancario.
- **Management:** Con tale termine si designano i soggetti con funzione dirigenziale o equivalente, che dirigono la Società e che esercitano poteri di indirizzo sulla Società o su singole aree di business.
- **Consulenti:** Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di mandato, incarico o altro rapporto di collaborazione e/o di esternalizzazione.
- **Fornitore:** coloro che forniscono bene e/o servizi alla Banca in virtù di un accordo di fornitura.
- **Destinatari:** Soggetti ai quali è rivolto il Modello Organizzativo, e più precisamente (i) i membri del Consiglio di Amministrazione, (ii) i membri del Management, (iii) i

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, (iv) i Consulenti, Fornitori, mandatari, Partner, collaboratori in genere, (v) i membri del Collegio Sindacale della Società (vi) il soggetto incaricato della revisione legale dei conti (rispettivamente, gli “Amministratori”, i “Dirigenti” i “Dipendenti”, i “Collaboratori”, i, i “Sindaci”, il “Revisore” e, congiuntamente, i “Destinatari”).

- **Organismo di Vigilanza (OdV):** Organo previsto dall'articolo 6 del Decreto con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo.
- **Personale:** Tutti i Dirigenti e Dipendenti della Società, i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto ed il personale dipendente della Cooperation distaccato presso la Società.
- **Piano di attività dell’OdV:** È il Piano predisposto annualmente dall’OdV in cui vengono definite le date ed i contenuti delle verifiche periodiche dell’OdV in merito alle tematiche di cui al Decreto o di cui al presente Modello.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** Ai fini del Modello Organizzativo con l’espressione “Pubblica Amministrazione” si intende quel complesso di autorità, organi e agenti cui l’ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici. Essi si identificano con:
  - le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività; tale funzione pubblica qualifica l’attività svolta anche dai membri della Commissione dell’Unione Europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti europea;
  - i pubblici ufficiali, ossia coloro che esercitano una funzione legislativa (produzione di norme di rango primario), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa (caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi), ai sensi dell’art. 357 c.p.;
  - gli incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p..).
- **Reati:** Le fattispecie di reato (i delitti) di cui al Decreto, nel testo vigente tempo per tempo (con le integrazioni e le modifiche stabilite dal legislatore).
- **Responsabile dell’Area Sensibile:** Personale al quale è affidata la responsabilità di un’Area Sensibile, ove sono state individuate attività potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati e che, come tale, è soggetta al controllo dell’OdV.

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

## 2. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità degli enti (ossia gli enti forniti di personalità giuridica, nonché le società e le associazioni anche prive di responsabilità giuridica) derivante da reato.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata introdotta nell'ordinamento italiano in esecuzione di diverse Convenzioni internazionali quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità europea che degli Stati membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ratificato con legge n. 146 del 2006.


Ai sensi delle disposizioni del Decreto un ente può essere riconosciuto direttamente responsabile, e conseguentemente condannato a una delle sanzioni previste, se nell'interesse o a vantaggio del medesimo sia stato commesso un Reato da un soggetto che:

- rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di gestione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (soggetti in posizione apicale), ovvero
- sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno di costoro (soggetti sottoposti all'altrui direzione).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato.

La responsabilità da reato a carico della società, in ogni caso, rimane elemento autonoma rispetto alla responsabilità penale dell'autore del reato, non venendo meno l'illecito se il soggetto che ha commesso il reato non è punito per motivi diversi dalla inesistenza del reato stesso (a titolo esemplificativo, l'ente può comunque essere ritenuto responsabile anche nel caso di non imputabilità dell'autore del reato o fenomeni di prescrizione).

La commissione di un illecito penale, al fine di fondare il riconoscimento della responsabilità della Società da parte del giudice, deve rientrare nella sfera di appartenenza dell'ente in base a precisi nessi di collegamento:

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- deve esserci un collegamento funzionale tra l'autore del reato e l'ente, la quale risponde degli illeciti commessi da persone che, di fatto o di diritto, hanno funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità autonoma, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei suddetti soggetti apicali;
- deve esserci una relazione strumentale tra il reato e l'attività dell'ente, nel senso che il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società, la cui responsabilità è esclusa quando sia stato posto in essere nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

In ogni caso, l'ente, pur in presenza di tali elementi, può andare esente da responsabilità se dimostra che:


- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso,
- la società ha istituito un Organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: i) la vigilanza sul funzionamento del modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso,
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo,
- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non hanno sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e vigilanza.

L'ente è tenuto, in tale contesto, ad adottare un'articolata regolamentazione interna volta da un lato a disciplinare le proprie attività nel rispetto della normativa a queste applicabili e, dall'altro, a prevenire e controllare la commissione di Reati e le violazioni del Modello.

In aggiunta, stante la previsione dell'articolo 6 comma 2 – *bis* del Decreto, l'ente che si dota di un modello di organizzazione, gestione e controllo è tenuto a prevedere canali per la segnalazione di eventuali condotte illecite commesse, pena l'inefficacia del modello stesso. Tali segnalazioni sono effettuate al fine di garantire la tutela dell'integrità dell'ente.

Tali canali, di cui almeno uno informatico, devono essere idonei a tutelare la riservatezza del segnalante, il quale, per espressa previsione legislativa, deve essere tenuto indenne da atti di discriminazione o ritorsione di sorta, nel caso in cui gli stessi siano posti in essere per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione medesima.

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

Da ultimo, il legislatore ha previsto un articolato sistema sanzionatorio, fondato sull'applicazione alla persona giuridica di una sanzione pecuniaria calcolata per quote, il cui valore va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

In particolare, il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito, nonché agli altri elementi rilevanti nel caso di specie, ed assegna ad ogni singola quota un valore economico (compreso nei suddetti intervalli) basato sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'adequatezza della sanzione, oltre alla efficacia deterrente propria di ogni previsione sanzionatoria.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, sino dalla fase cautelare, ovverosia nella fase delle indagini.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, laddove venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza.


Al verificarsi di specifiche condizioni, l'Autorità giudiziaria, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà – in luogo dell'applicazione della sanzione - di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività dello stesso, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva di cui ha disposto l'applicazione.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società o un ente, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse, mostri di fatto una organizzazione colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura e nel proprio interesse o vantaggio.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della Banca di un Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui ciò avvenga, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> In tal senso, il documento rubricato "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (di seguito "Principi consolidati") redatto congiuntamente ad ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria e pubblicato nel 2019 ribadisce che, ai fini della non punibilità dell'ente, i presidi e i controlli posti in essere dal medesimo debbano essere elusi dall'autore del



	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

In tale prospettiva, il Modello si vuole caratterizzare per efficienza ed efficacia - ossia un'organizzazione accorta e fattivamente tesa alla prevenzione dei reati - garantendo che nessuno possa, nell'ambito dello svolgimento delle attività proprie della Banca, porre in essere uno dei reati del Decreto se non eludendo, volontariamente e fraudolentemente e con tutte le responsabilità del caso, anche verso la Società, i principi e le procedure previste.

### 3. Il Modello della Banca

Si evidenzia in via preliminare che, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, anche se altamente raccomandata, la Società, in un'ottica di prevenzione e adeguata gestione del rischio di commissione di reati da parte dei Destinatari, ha deciso di adottare il Modello.

In aggiunta, al fine di piena conformità rispetto alle prescrizioni di cui al Decreto, la Banca congiuntamente all'adozione del Modello nomina l'Organismo di Vigilanza attualmente in carica.


Il Modello nella sua funzione preventiva si rivolge anzitutto ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a coloro che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società, ovvero di unità organizzative della Società medesima. Tali soggetti "apicali", oltre a rispettare direttamente ed ad osservare puntualmente il Modello, curano il rispetto da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Modello, infatti, deve essere osservato da tutti i Dipendenti della Società nei suoi diversi inquadramenti e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare dei principi etici e di condotta di cui al documento denominato Carta dei principi 231) anche ai terzi collaboratori, partner commerciali e Consulenti.

La Società ritiene, infatti, che l'adozione del Modello e della Carta dei principi 231 costituisca, al di là delle prescrizioni di legge e della sua potenziale efficacia esimente ai sensi del Decreto, un valido strumento per sensibilizzare i Destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, per (i) prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte

---

reato solo "fraudolentemente". Analogamente, la Cass., V, sez. pen., sent. n. 4677 del 2014 ha chiarito come la frode non può consistere nella mera violazione delle prescrizioni di cui al modello organizzativo, dovendo concretarsi nell'aggiramento delle "misure di sicurezza, idoneo a forzarne l'efficacia".

 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

specifiche e di un idoneo sistema di controllo e/o (ii) reagire tempestivamente nel caso che essi siano comunque commessi.

In un'ottica di integrazione dei controlli interni e del relativo ruolo degli organi societari in tal senso, il Collegio Sindacale prende atto del Modello e collabora attivamente alla sua gestione e implementazione nell'ambito del suo ruolo di organo di controllo *ex lege* della Società e secondo le previsioni del Modello, anche attraverso un confronto periodico e ad ogni occorrenza con l'Organismo di Vigilanza e controllo ai sensi del Decreto.

Il presente Modello ha la finalità specifica di prevenzione dei reati, ma tiene conto e si avvale della disciplina dei controlli interni e dei presidi di sana e prudente gestione previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia in materia di sistema di governo societario.

#### 4. Criteri e attività per la realizzazione e manutenzione del Modello

Al fine di garantire il grado di efficienza richiesto dalla normativa, è stata svolta e condotta un'approfondita analisi del contesto della Banca e del sistema dei controlli interni, su cui il Modello è stato strutturato, con lo scopo di enucleare i profili sensibili ai fini della previsione dei reati, sia con riferimento ai rapporti ed alla struttura operativa interna della Società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, fornitori e Partner di ogni altro genere).


In particolare, è stato oggetto di monitoraggio lo svolgimento pratico-operativo dell'attività della Banca anche attraverso apposite interviste effettuate dai consulenti legali che hanno collaborato all'elaborazione del presente Modello con il Management della Società, finalizzate a fornire un quadro reale e completo dell'attività della Banca e delle sue articolazioni, che tenesse conto delle singole peculiarità di ciascuna area di business della Società medesima.

Sono, inoltre, state effettuate specifiche attività ricognitive del sistema decisionale adottato e praticato in Società.

In particolare si è proceduto alla mappatura, verifica, analisi e valutazione delle politiche e delle procedure esistenti, per poi compiere la c.d. gap analysis, ossia l'individuazione dei presidi da adottare al fine di rafforzare e rendere il più possibile avanzata la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

L'attività di c.d. *risk assessment* si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- individuazione delle tipologie di Reati da prevenire;

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- identificazione, per ciascuna tipologia, degli ambiti di attività a rischio;
- previsione delle modalità con cui tali Reati potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei Reati evidenziati;
- valutazione dei processi e dei presidi di controllo caratterizzanti le aree sensibili ed eventuali suggerimenti di presidi da adottare in un'ottica di maggior tutela dell'attività della Banca;
- comparazione di tutti questi elementi, con il fine dichiarato e perseguito di rendere il Modello specifico e aderente alla concreta realtà sociale.

Grazie a questa specificità è possibile adeguare costantemente il Modello - che si contraddistingue per un carattere dinamico - alle modificazioni del contesto legislativo, sociale e aziendale così da conservarne e rafforzarne nel tempo la capacità preventiva.

## 5. Aree ed Attività della Banca sensibili


All'esito dell'analisi dei Reati prospettati e alla luce della concreta attività posta in essere dalla Banca, sono state individuate le aree/attività, ritenute potenzialmente sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello intende prevenire.

Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del presente Modello.

## 6. Struttura del Modello di Stellantis Financial Services Italia S.p.A.

Il Modello adottato dalla Società (da intendersi comprensivo del presente documento, della Carta dei principi 231, della Parte Speciale e del Sistema Sanzionatorio), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, prevede la presenza di un Organismo di Vigilanza con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello ed, in generale, al suo funzionamento e di aggiornamento del Modello stesso, e una elencazione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. è così suddiviso, quanto alla parte documentale:

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- Parte Generale;
- Parte Speciale;

In particolare:


- nella presente Parte Generale, vi è una descrizione relativa a:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - i criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
  - la struttura del Modello e i documenti che ne costituiscono parte integrante;
  - le modalità di nomina e di funzionamento dell'OdV, con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
  - i criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
  - la struttura dell'apparato sanzionatorio;
- nella Parte Speciale, una descrizione relativa a:
  - le fattispecie di reato richiamate dal Decreto e prese in considerazione dalla Società in
  - ragione delle peculiarità dell'attività in concreto svolta;
  - i processi e le Aree e Attività Sensibili e le relative modalità di controllo.

In aggiunta, sono altresì parti de Modello:

- la Carta dei principi 231;
- il Sistema sanzionatorio.

## **7. Carta dei principi 231 e di Condotta e regole di comportamento**

In considerazione della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare alcuni valori e principi etici di "deontologia aziendale", riconosciuti come propri dalla stessa Società all'interno del documento denominato Carta dei principi 231 e di Condotta (di seguito anche "Carta dei principi 231").

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi della Società, la Carta dei principi 231 indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Banca.

L'osservanza da parte di tutti i Destinatari, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nella Carta dei principi 231 e delle specifiche procedure previste nel presente Modello, riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e delle conoscenze e delle tecniche della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine della Banca.

A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione della Carta dei principi 231 da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.


In tale contesto, ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano la Carta dei principi 231, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalare eventuali violazioni.

I componenti del Consiglio di Amministrazione nel fissare gli obiettivi aziendali s'ispirano ai principi della Carta dei principi 231 della Società, nel rispetto altresì delle previsioni del presente Modello. Nessun Destinatario, pertanto, è autorizzato a perseguire alcuno degli obiettivi propri della Banca in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza della Carta dei principi 231, ed in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, Partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatar) che hanno rapporti con la Società. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali annoverate nel documento denominato Sistema Sanzionatorio e richiamate all'interno del contratto di collaborazione e/o fornitura.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività comunque effettuate dalla Società e dai suoi preposti per conto di essa devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti e adeguate, basate su informazioni documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;

 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni della banca coinvolte.

## 8. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi della disciplina di cui al Decreto, vigila sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e provvede a monitorare che il medesimo sia sempre aggiornato, in particolare in ragione di eventuali mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Banca, nonché di modifiche normative che debbano essere recepite all'interno del Modello di SFSI.


In generale, l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le diverse funzioni deputate al controllo di Stellantis Financial Services Italia S.p.A., ha il compito principale di assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose ai fini del Decreto.

In ragione delle diverse ed articolate attività della Banca nonché della sempre crescente complessità nella gestione del Modello, attesa la tendenza del legislatore ad estendere a sempre nuovi reati la responsabilità degli enti, si ritiene che la funzione di Organismo di Vigilanza della Società, anche in adempimento a quanto previsto dalle più diffuse ed autorevoli linee guida<sup>2</sup> delle associazioni di categoria, venga ricoperta da un organo collegiale composto da membri interni ed esterni, di cui uno di questi con funzione di Presidente dell'OdV.

Al fine di assicurare una concreta ed efficace attuazione del Modello, l'Organismo è coadiuvato dai singoli Responsabili di Servizio e di Direzione di ciascun settore di attività, i quali sono chiamati a effettuare verifiche periodiche anche ai fini dell'applicazione e adeguatezza del Modello, nonché a comunicare qualsivoglia variazione nei processi di gestione e di controllo, in modo tale da eseguire un aggiornamento tempestivo del Modello.

### 8.1 La costituzione e requisiti dell'OdV

<sup>2</sup> Tra le quali si richiamano i già menzionati Principi consolidati.

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'OdV, in numero non inferiore a tre sono scelti in base ai requisiti di autorevolezza, professionalità, indipendenza ed onorabilità delineati in giurisprudenza e nelle principali linee guida di categoria, al fine di adempiere alle disposizioni dettate dal Decreto.

Particolare attenzione è data alle esperienze professionali di ogni candidato, con riguardo alla conoscenza dei contenuti del Decreto e agli eventuali incarichi svolti in passato.


Da ciò ne discende che l'OdV, anche per la funzione svolta, è in possesso di idonee conoscenze tecniche per poter svolgere in modo continuativo ed efficace le attività di vigilanza, controllo ed aggiornamento previste dal Decreto.

Specifica cura viene, inoltre, dedicata alla definizione dei poteri dell'OdV e della relativa posizione nell'organigramma della Società, in modo da assicurarne l'autonomia, l'indipendenza, preservando comunque la continuità d'azione.

A tal fine, l'OdV è direttamente nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è tenuto a riferire e che è il solo organo, sentito il parere del Collegio Sindacale, con il potere di rimuoverlo dal suo incarico o sostituirlo in caso di gravi violazione delle obbligazioni poste a carico dell'OdV dalla normativa e/o dal presente Modello.

Costituirà causa di ineleggibilità alla carica o di decadenza qualora la circostanza sia avvenuta successivamente:

- relazioni di parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica membri del Management nonché persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione e controllo all'interno della Società, sindaci della Società e la società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società appartenenti alla Cooperation tali da comprometterne l'indipendenza;
- titolarità diretta o indiretta di partecipazioni azionarie della Società o di società controllanti tali da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministratore con poteri ricoperti, nei tre esercizi precedenti alla nomina, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto in oggetto;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ad una pena che importa la interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In sede di nomina ciascun candidato alla posizione di OdV consegnerà, oltre al proprio *curriculum vitae*, una dichiarazione attestante la compatibilità con l'incarico, la propria indipendenza ed autonomia. Tali documenti verranno consegnato al Consiglio di Amministrazione, che sarà convocato per la nomina dell'OdV stesso, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'OdV sarà tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio di Amministrazione, e per esso il suo Presidente nonché il Collegio Sindacale, di qualsiasi evento che implichi la perdita – anche temporanea – dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza e autonomia per i provvedimenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è altresì competente a deliberare sulla revoca dell'OdV o anche solo di uno dei suoi membri, qualora risulti:

- una sopravvenuta e assoluta incapacità, incompatibilità o negligenza nello svolgimento dell'incarico, o
- nell'eventualità di gravi violazioni delle obbligazioni poste a suo carico dalla normativa e dal presente Modello quale, in via esemplificativa, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto in oggetto o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento).


La deliberazione di revoca è portata a conoscenza e sottoposta al previo assenso del Collegio Sindacale.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico e agisce con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate verso l'esterno.

I profili dei membri, esaminati in sede di Consiglio di Amministrazione, soddisfano i requisiti di autorevolezza, indipendenza, professionalità e onorabilità dettati dalla normativa in materia, dalle pronunce giurisprudenziali nonché dalla dottrina come elementi essenziali della figura di un OdV e, in particolare, la Banca, a far data dall'adozione del presente Modello Organizzativo, ha provveduto a nominare, quali membri dell'OdV:

- Presidente del Collegio Sindacale;



	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- Responsabile Compliance;
- Soggetto esterno indipendente;

L'Organismo potrà essere contattato ai seguenti recapiti:

- segnalazioni-odv@stellantis-finance.com

L'OdV svolge le attività necessarie per la vigilanza del Modello Organizzativo con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e, in ogni caso, è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, e potrà utilizzare le risorse della Società e le singole Direzioni della Banca per lo svolgimento dei suoi compiti, chiedendo la collaborazione di ogni funzione della banca che venga ritenuta utile.


L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e/o compromettere l'indipendenza e la visione d'insieme sull'attività della Banca che ad esso si richiede.

La Società non intende approvare in questa sede un regolamento dell'OdV, ritenendo un atto organizzativo proprio dell'OdV medesimo e, pertanto, invita l'Organismo stesso, nell'ambito della propria autonomia, a procedere in tal senso. Copia del Regolamento dovrà essere inviata al Delegato del Consiglio di Amministrazione per la necessaria informazione e per gli opportuni coordinamenti con la Società stessa.

## 8.2 Compiti e ruolo dell'Organismo

In conformità alle disposizioni del Decreto, all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- verifica dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- raccolta, disamina e conservazione delle informazioni e delle segnalazioni inviate dai Destinatari;
- rilevazione di eventuali scostamenti comportamentali dei Destinatari rispetto alle prescrizioni del Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- formulazione di proposte di aggiornamento della struttura e dei contenuti del Modello, e di integrazione del catalogo delle Aree e Attività Sensibili;
- eventuali comunicazioni, in caso di necessità, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società in merito all'efficacia e all'effettività del Modello e all'eventuale opportunità di sue modifiche e migliorie;

 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- promozione e definizione di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e la sensibilizzazione dei Destinatari relativamente alle problematiche inerenti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- scambio di informazioni e di dati con il Collegio sindacale e/o il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- è destinatario di un’informativa esaustiva e tempestiva in caso di ispezioni, indagini o richieste di informazioni da parte di pubblici ufficiali, corpi di polizia, autorità di vigilanza, giudiziarie o tributarie;
- proposta di irrogazione delle sanzioni secondo i criteri, i modi e i limiti meglio specificati nel Sistema Sanzionatorio, parte del presente Modello.


Più in generale, all’OdV spetta ogni attività connessa o relativa alla vigilanza sulla costante efficacia ed efficienza del Modello e di controllo sui fattori che potrebbero essere prodromici al verificarsi di un eventuale reato.

L’OdV, in tale prospettiva, e nel rispetto delle funzioni suindicate, rimane a disposizione di ogni Destinatario per fornire chiarimenti o spiegazioni in merito a possibili dubbi normativi, interpretativi o applicativi riguardanti il Decreto ed il Modello, le policy e procedure rilevanti in un’ottica 231/01 o situazioni connesse allo svolgimento di Attività Sensibili o, comunque, attinenti al Modello stesso.

Infine, qualora dovessero avvenire mutazioni nella struttura della Banca e/o implementazioni/variazioni normative che direttamente o indirettamente interessano il Decreto, è compito dell’OdV curare l’aggiornamento del Modello. In merito a ciò si precisa che, in ottemperanza all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto che assegna al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, all’Amministratore Delegato, la responsabilità sull’adozione e sull’efficacia del Modello, spetterà a quest’ultimo operare eventuali modifiche al Modello. Pertanto l’Organismo di Controllo dovrà:

- interpretare la normativa e verificare l’adeguatezza del modello alle prescrizioni normative;
- presentare, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione apposita relazione in cui esprime una valutazione sull’adeguatezza e sull’operatività del Modello;
- eseguire attività di monitoraggio sull’attuazione e sulla effettiva funzionalità delle eventuali soluzioni/azioni correttive proposte.

L’Organismo, per lo svolgimento dei propri compiti in piena autonomia, predispone annualmente un piano di verifiche e determina, di conseguenza, la disciplina inerente la modalità di comunicazione sull’evoluzione delle attività nelle aree “a rischio” da parte dei soggetti responsabili dei processi osservati.

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>


### 8.3 Poteri dell'Organismo

Ai fini dello svolgimento delle funzioni sopra descritte, l'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo dell'attività amministrativa e gestoria della Società, dovendo riferire – relativamente alla conduzione e all'esito delle verifiche – direttamente e collegialmente agli organi amministrativi e di controllo della Società.

Per tali motivi, i membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

In particolare, l'OdV dispone dei seguenti poteri, la cui elencazione è da considerarsi esemplificativa e non esaustiva:

- nell'ambito dell'attività di controllo e di ispezione:
  - procedere, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello;
  - procedere a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, anche provvisori, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'attività dei destinatari oggetto del provvedimento, garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza;
  - prevedere controlli di routine e controlli straordinari; le attività di controllo dovranno essere intensificate in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati e di modifiche organizzative organiche che coinvolgono la Società;
  - verificare e richiedere il rispetto dei principi della Carta dei principi 231 e di Condotta adottato dalla Società anche con riferimento ai Collaboratori esterni;
  - richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, anche estraendone copia,
  - nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte;
  - proporre agli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali ostacoli che venissero frapposti all'esercizio della propria attività;
- nell'ambito della verifica dell'efficacia e della formulazione di proposte di adeguamento del Modello:
  - in coordinamento con i Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati;
  - analizzare le richieste e le segnalazioni pervenute all'OdV;
  - alla luce delle modifiche normative di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, proporre agli organi competenti gli opportuni adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello;
  - partecipare a: i) incontri con i Destinatari operanti nelle aree preposte all'amministrazione, controllo e gestione; ii) riunioni del Collegio Sindacale e/o con la società di revisione.


Nello svolgimento della propria attività, l'OdV potrà avvalersi, nei casi in cui lo reputi opportuno i) di consulenti esterni (utilizzando il budget messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione o chiedendo specifico stanziamento alla Società), ii) del Personale delle singole funzioni aziendali, Direzioni e Servizi, in ragione delle rispettive competenze e professionalità. In tale ultimo caso, l'OdV comunicherà, eventualmente per iscritto, i nominativi del Personale dei quali intende avvalersi ai responsabili degli uffici e/o Direzioni interessate ovvero, per i soggetti di vertice, al Consiglio di Amministrazione della Società, affinché siano garantite la consapevolezza e l'adeguata collaborazione di tutti gli interessati.

L'OdV conserverà la documentazione inerente alla propria attività (file, segnalazioni, report, audit, etc.) in un apposito archivio cartaceo o informatico (data base OdV) le cui modalità di gestione spettano all'OdV medesimo. Il periodo di conservazione è di 10 (dieci) anni.

#### **8.4 Reporting da e verso l'OdV**

L'OdV ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

Sono previste le seguenti linee di reporting dell'OdV:

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

- su base periodica annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in relazione all'attività di controllo svolta;
- su base periodica annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale in merito al Piano di vigilanza;
- istantanea ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza nei confronti di un Amministratore Delegato e/o del CdA e comunque nei confronti del Collegio sindacale e/o comunque tali da costituire un'ipotesi di Reato per la banca.

Il *reporting* ha ad oggetto:


- l'attività svolta dall'ufficio del OdV;
- le segnalazioni ricevute, eventualmente nei modi e nei limiti di cui al successivo paragrafo 9 del presente Modello;
- gli eventi considerati di particolare rilevanza;
- ogni altro dato, atto o fatto che l'OdV ritenga opportuno comunicare a uno dei Destinatari.

In aggiunta, l'OdV, alla riunione di insediamento, provvede a formalizzare un apposito documento nel quale annoverare i flussi informativi da ricevere dai Destinatari secondo una periodicità prestabilita, al fine di porre in essere le dovute attività di vigilanza e controllo sul rispetto del Modello

In considerazione del dovere di informativa verso Banca d'Italia in capo al Collegio Sindacale, che ha anche il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento, spetterà all'Organismo valutare la necessità di informare il Collegio Sindacale della Società su ogni evento ritenuto significativo e rilevato nello svolgimento dell'attività. Il Collegio Sindacale è tenuto inoltre a vigilare sull'operato dell'Organismo di Vigilanza.

## **9. Segnalazioni circostanziate di condotte illecite (c.d. *whistleblowing*)**

La l. n. 179/2017 ha introdotto un nuovo comma all'articolo 6 del Decreto - segnatamente il comma 2-bis - che disciplina l'obbligo, ai fini della conformità del Modello adottato ai requisiti di cui al Decreto, per gli enti di prevedere adeguati canali di segnalazione circostanziate di condotte illecite, il c.d. *whistleblowing*. Tali canali, di cui almeno uno informatico, devono

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

essere idonei a preservare la riservatezza del segnalante, il quale non può subire, per il fatto di aver segnalato comportamenti delittuosi, misure discriminatorie o ritorsive.

### **9.1 Funzione dei canali di segnalazione di condotte illecite e compiti e responsabilità dell'OdV**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, per mezzo di apposite segnalazioni, in relazione ad eventuali condotte, nonché ad eventi in generale che potrebbero ingenerare una responsabilità in capo alla Società ai sensi del Decreto: ne consegue che deve essere informato in merito tanto alla commissione di comportamenti od omissioni costituenti reati, quanto alla violazione dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure adottate dalla Banca.

Nello specifico, i soggetti apicali e ogni altro soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza di questi, possono segnalare all'Organismo di Vigilanza:


- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- ogni violazione o presunta violazione delle prescrizioni di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da SFSI che trovino riscontro nel Modello medesimo.

In aggiunta, all'OdV devono essere trasmesse a cura dei responsabili dell'Area Sensibile coinvolte le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti e alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo, nonché di tutti quei provvedimenti che siano in qualsiasi modo attinenti ai Reati presi in considerazione nella stessa.

Può essere presentata in particolare, a tutela dell'integrità della Società, ogni segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevante ai sensi del Decreto e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione comunque inviata all'OdV deve contenere ogni elemento utile per operare la ricostruzione della fattispecie concretamente verificatasi al fine di permettere agli organi competenti di svolgere le opportune indagini su questa.

Il mancato adempimento degli obblighi previsti nel presente paragrafo comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza e che sarà comminata secondo le disposizioni di cui al Sistema

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

Sanzionatorio. Le segnalazioni ricevute dall'OdV e tutte le informazioni raccolte saranno conservate.

La Società e l'Organismo di Vigilanza assicurano il proprio impegno a salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede e a garantire che i Dipendenti che segnalino violazioni non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

Sono pertanto vietati, anche ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto, atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; la violazione di tale divieto nonché delle misure di tutela del segnalante comporta sanzioni disciplinari nei confronti degli autori, fatta comunque salva l'applicazione di sanzioni più gravi ove opportune.

È altresì soggetto a sanzione disciplinare chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, salvo comunque il risarcimento del danno così arrecato e gli eventuali accertamenti in sede penale per i reati, a titolo esemplificativo, di calunnia o diffamazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al citato comma 2-bis può essere segnalata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.


Ricevuta la segnalazione della condotta illecita, l'OdV svolge le opportune verifiche e attività istruttorie, anche ai sensi di quanto contenuto nella procedura aziendale "*Segnalazioni all'OdV*", al fine di valutare la reale fondatezza del contenuto della segnalazione.

Inoltre, per garantire la imparzialità di tali attività istruttorie, l'OdV può ricorrere a consulenti tecnici esterni, ovvero al Personale della Banca, previa verifica dell'assenza di conflitto di interessi in capo a quest'ultimo e, in ogni caso, adottando gli opportuni presidi volti a tutelare la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In aggiunta, in nessun caso potranno essere divulgate informazioni concernenti la segnalazione a soggetti che non siano coinvolti nella fase di istruttoria e di verifica della fondatezza del contenuto della segnalazione medesima.

In seguito alla valutazione delle risultanze, l'OdV decide se archiviare la segnalazione ovvero se informare l'area aziendale competente al fine dare avvio ai procedimenti sanzionatori e/o darne comunicazione alle autorità competenti.

I Consulenti, i Fornitori, i partner commerciali e finanziari e le terze parti hanno, altresì, l'obbligo, previsto nei contratti dai contratti con questi stipulati, di segnalare le notizie di cui al presente paragrafo.

	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

Si precisa inoltre, come peraltro previsto dall'art. 6 comma 2-bis del Decreto, che il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione degli illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di eventuali notizie coperte dall'obbligo di riservatezza (ad esempio segreto aziendale, scientifico etc.).

Ogni membro del Management è tenuto a informare l'OdV su base periodica in merito all'implementazione della normativa interna alla Società in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, nonché alla diffusione ed applicazione dei relativi principi e procedure.

La Banca è dotata di un canale whistleblowing dedicato, il cui funzionamento è disciplinato da una Procedura denominata "**Procedura Whistleblowing**", che viene opportunamente diffusa tra i Destinatari e su cui viene garantita adeguata formazione.

## 9.2 Modalità di segnalazione

- La Banca ha istituito un'apposita modalità informatica per la raccolta delle segnalazioni di condotte illecite all'OdV. I Destinatari possono pertanto inoltrare le proprie segnalazioni all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni-odv@stellantis-finance.com


La modalità informatica è impostata in modo tale da consentire di tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge.

In alternativa è altresì possibile effettuare le segnalazioni in forma scritta attraverso lettera indirizzata al seguente recapito Via Plava, 80, 10135 Torino.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nell'involucro che contiene la segnalazione non deve essere indicato il nominativo del segnalante e deve essere riportata la dicitura "*riservata personale*".

## 10. Diffusione e formazione sul Modello



 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

La Società provvede ad informare tutti i Destinatari del Modello della sua esistenza e del suo contenuto.

Le direzioni competenti, coordinandosi con le altre funzioni aziendali e con l'OdV, promuoveranno le iniziative per la diffusione e conoscenza del Modello e per la conseguente formazione anche con riferimento ad eventuali modifiche o aggiornamenti dello stesso.

Il Modello, composto dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale, dalla Carta dei principi 231 e dal Sistema Sanzionatorio, è disponibile presso la rete intranet aziendale ed esposto nelle bacheche aziendali, a disposizione del personale non dotato di accesso all'archivio informatico.

L'attività di formazione, finalizzata alla conoscenza del Modello ed alla prevenzione dei reati è articolata in relazione alla qualifica dei Destinatari ed al livello di rischio dell'area in cui tali Destinatari operano.

La partecipazione da parte dei Destinatari a tali iniziative di formazione è obbligatoria e devono essere predisposti adeguati meccanismi di controllo sulla effettiva partecipazione.


## **11. Sistema Sanzionatorio**

Ai fini dell'efficacia del Modello e in aderenza al dato normativo, il sistema sanzionatorio ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito.

Il Sistema Sanzionatorio, allegato al presente Documento Master, prevede le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Banca si riserva inoltre ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

 <b>STELLANTIS</b> FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	<b>DIREZIONE O SERVIZIO</b>
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale</b>	<b>JVIT_POL_DG_001</b>

## 12. Aggiornamento e adeguamento del Modello

In considerazione del fatto che il presente Modello consiste in un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni del presente Modello sono rimesse alla competenza dell’organo amministrativo della Società il quale si avvarrà dell’esperienza e delle indicazioni dell’OdV.

Con l’adozione del presente Modello, infatti, la Società risulta impegnata ad adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti che interessino la Società nelle sue diverse articolazioni e comunque sulla base delle esperienze applicative, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento del Modello medesimo.

In tal senso la Società intende sottoporre a verifica il presente Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti, almeno con cadenza annuale.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sui documenti che lo compongono verranno portate a conoscenza di tutti i Destinatari con mezzi idonei.