



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001,
approvato e adottato da

MONEYGRAM INTERNATIONAL SA, SEDE SECONDARIA ITALIANA

e

MONEYGRAM PAYMENT SYSTEMS ITALY S.R.L.

(congiuntamente "MoneyGram")

Sommario

Premessa	5
1. QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE	6
1.1 Il D. LGS. 231/01: cenni normativi	6
1.2 fattispecie di reato	8
1.3 autori del reato	9
1.4 il valore esimente dei Modelli organizzativi.....	10
1.5 fonti del Modello.....	11
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MONEYGRAM (il “Modello”)	13
2.1 MONEYGRAM INTERNATIONAL SA sede secondaria italiana e MoneyGram Payment system Italy.	13
2.2 la redazione del Modello	14
2.2.1. Obiettivi e funzione del Modello	14
2.2.2 La metodologia adottata	15
2.3. destinatari	16
2.4. attività rilevanti.....	17
2.5. principi di controllo.....	18
2.6. modifiche ed integrazioni del Modello	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1. organismo di vigilanza ex D. Lgs. 231/01 di MONEYGRA	21
3.2. funzioni e poteri dell’Organismo di vigilanza	24
3.3. flussi informativi	26
3.3.1 Reporting verso l’Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	26
3.3.2. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	29
3.3.3. Flussi informativi da e verso altre società del Gruppo MoneyGram.....	30
3.3.4 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	30
3.3.5 Procedura Whistleblowing.....	26

4. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
4.1. funzione del sistema disciplinare.....	33
4.2. principi generali nell'applicazioni delle sanzioni per i dipendenti.....	34
4.3. misure nei confronti del personale dipendente privo della qualifica dirigenziale	36
4.4. misure nei confronti del personale dipendente in posizione “dirigenziale” operante in Italia	37
4.6. misure nei confronti degli amministratori.....	38
4.7. misure nei confronti dei soggetti esterni	38
5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	39
5.1. premessa	39
5.2. componenti degli organi statutari e dipendenti	39
5.2.1. Comunicazione.....	39
5.2.2 Formazione	40
5.3. altri destinatari	41

ALLEGATI

- 1)** Parte Speciale del Modello
- 2)** Codice etico
- 3)** Elenco dei reati-presupposto *ex D. Lgs. 231/01*
- 4)** regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- 5)** Procedura whistleblowing.

Premessa

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “**Modello**”) si applica a MoneyGram International SA, Sede Secondaria Italiana (di seguito, “**MIS Italy**”) e MoneyGram Payment Systems Italy S.r.l. (di seguito, “**MPS Italy**”), entrambe congiuntamente definite ai sensi del presente Modello come “**MoneyGram**”, in virtù del fatto che a seguito di cessione di ramo d’azienda del 30 giugno 2023 tra MPS Italy (cedente) e MIS Italy (cessionaria) – come meglio descritta nel paragrafo 2 del presente Modello – tutte le attività, passività, contratti e la quasi totalità dei dipendenti, ad eccezione di alcuni, sono passati a MIS Italy.

Il presente Modello contiene un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che MIS Italy e MPS Italy ritengono fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività, e di cui richiede la più attenta osservanza ai componenti degli organi statutari, al management, ai dipendenti di MoneyGram, nonché a tutti coloro che operano, anche di fatto, per conto o in favore di quest’ultima, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, agenti, collaboratori, consulenti, fornitori etc.

MoneyGram, infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza e/o interesse commerciale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque si interfacci con essa) i più elevati standard etici e di trasparenza.

MoneyGram, pertanto, pretende che tutti coloro che hanno o intendano avere rapporti giuridici, economici e/o professionali con la stessa adottino una condotta conforme alle disposizioni di cui al presente Modello e in linea con i principi etici in esso contenuti.

* * *

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, il “**D.lgs. 231/01**” o anche il “**Decreto**”) è costituito da un documento di sintesi, che contiene la parte generale del Modello e da vari allegati.

La Parte generale comprende una breve disamina delle previsioni normative di cui al D.Lgs. 231/01 e delle principali implicazioni concrete che tali previsioni hanno e/o possono avere per MoneyGram e per tutti quelli che operano con e/o per la stessa, l’indicazione dei reati presupposto della responsabilità ai sensi del predetto decreto (“**reati presupposto**”) la descrizione delle strutture organizzative, la disciplina dell’organismo di vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (di seguito, “**OdV**” ovvero “**Organismo di Vigilanza**”), la descrizione del sistema

disciplinare adottato e del sistema di comunicazione e formazione sul contenuto del Modello.

L’allegato 1) costituisce la parte speciale del Modello e contiene: **(i)** la descrizione delle fattispecie di reato per i quali è stato identificato un rischio di commissione, insieme con una descrizione delle possibili modalità di commissione degli illeciti; **(ii)** l’identificazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di commissione di ciascuno dei reati presupposto individuati; **(iii)** l’identificazione delle attività ritenute sensibili per ciascuna delle aree di attività individuate; **(iv)** l’indicazione degli strumenti di prevenzione e controllo adottati da MoneyGram .

Sono poi allegati al Modello, costituendone parte integrante ed essenziale: (all. 2) il Codice Etico ex D. Lgs. 231/01 (che costituisce un aggiornamento del Codice Etico già precedentemente adottato); (all. 3) l’elenco dei reati-presupposto ex D. Lgs. 231/01; (all. 4) il regolamento dell’Organismo di Vigilanza; (all. 5) la procedura in materia di whistleblowing adottata da MoneyGram.

1. QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE.

1.1 IL D. LGS. 231/01: CENNI NORMATIVI.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società, associazioni e sedi secondarie anche prive di personalità giuridica che operino sul territorio italiano.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “*responsabili*” per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi) commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “*in posizione apicale*” o semplicemente “*apicali*”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. soggetti “*sottoposti all’altrui direzione*” o semplicemente “*sottoposti*”)¹.

¹ art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001.

Si tratta, pertanto, di una particolare forma di responsabilità degli enti, da accertarsi attraverso un procedimento penale, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e che mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano.

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente sono:

A) **la sanzione pecuniaria** che consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata dal Giudice, secondo i criteri di cui al D. Lgs. 231/01, fino all'importo massimo di euro 1.549.000,00 (un milione cinquecento quarantanove).

B) **le sanzioni interdittive**, che consistono:

- nell'interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

C) **la pubblicazione della sentenza di condanna** che consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, eseguita d'ufficio e a spese del condannato, nel sito internet del Ministero della Giustizia (per un periodo non superiore a giorni trenta e, in mancanza di determinazione da parte del Giudice, per un periodo di quindici giorni), nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

D) **la confisca** che consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto opera anche qualora sopravvengano vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

1.2 FATTISPECIE DI REATO.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- **Art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- **Art. 24 co. 1:** delitto di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e il delitto di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- **Art. 24 – bis:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **Art. 24 – ter:** Delitti di criminalità organizzata
- **Art. 25:** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- **Art. 25 – bis:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **Art. 25 – bis 1:** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **Art. 25 – ter:** Reati societari;
- **Art. 25 – quater:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **Art. 25 – quater 1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **Art. 25 – quinquies:** Delitti contro la personalità individuale;
- **Art. 25 – sexies:** Abusi di mercato;
- **Art. 25 – septies:** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Art. 25 – octies:** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **Art. 25 – octies, co.1:** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. Co 2 bis, previsione come reato presupposto del delitto di trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 512-bis c.p.;
- **Art. 25 – novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Art. 25 – decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **Art. 25 – undecies:** Reati ambientali;

- **Art. 25 - duodecies:** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Art. 25-terdecies:** Razzismo e xenofobia;
- **Art. 25-quaterdecies:** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- **Art. 25-quinquiesdecies:** Reati tributari;
- **Art. 25-sexiesdecies:** Contrabbando;
- **Art. 25-septiesdecies:** Delitti contro il patrimonio culturale;
- **Art. 25-duodevicies:** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- **Art. 26:** Delitti tentati.

1.3 AUTORI DEL REATO.

Come sopra anticipato, ai sensi del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001). In particolare, per soggetti apicali devono intendersi i componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale. Sono altresì da considerare apicali i soggetti cui è attribuita la responsabilità di una determinata area di business.
- *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali”* (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001). Per l'individuazione dei soggetti sottoposti a direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni particolari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni legati all'ente da specifico mandato.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione o vigilanza) rileva ai fini dell'onere della prova: in particolare,

- se il reato è commesso da un soggetto sottoposto, l'assenza delle condizioni di esclusione della responsabilità amministrativa è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero;
- se il reato è commesso da un soggetto apicale invece, l'assenza di tali condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*iuris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria

Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sopra menzionati nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente stesso: resta, pertanto, esclusa la responsabilità dell'ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di soggetti terzi (art. 5, comma 2). I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

1.4 IL VALORE ESIMENTE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI.

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dagli enti. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevedere e/o prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.
- l'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:
- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

1.5 FONTI DEL MODELLO.

I riferimenti a cui MoneyGram si è attenuta nella predisposizione del Modello sono di seguito indicati:

- D.lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni. In particolare, si è tenuto conto che, ai sensi dell'art. 6, comma secondo, del D.lgs. 231/01, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:
 - individuare le attività nel cui ambito esiste il rischio che vengano commessi reati;
 - prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente al fine di prevenire la commissione dei reati;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- D. Lgs n. 152/2006 e successive modificazioni, "Norme in materia ambientale";
- D. Lgs. 231/2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione e successive modificazioni e integrazioni"
- D. Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza;
- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01, emanate da Confindustria il 7.3.22, come di volta in volta aggiornate;
- "Linee guida per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e/o delle disposizioni nazionali, emanate da Confindustria il 12.7. 23;
- La giurisprudenza formatasi sul Decreto Legislativo 231/01: nella predisposizione del Modello sono state prese in considerazione anche le pronunce giurisprudenziali che si sono succedute in materia di responsabilità amministrativa degli Enti in questi anni e

che hanno evidenziato molti aspetti ritenuti essenziali al fine della redazione di un Modello idoneo;

- Procedure, prassi e regolamenti interni della società.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MONEYGRAM (il “Modello”).

2.1 MoneyGram International Sa, sede secondaria italiana (ovvero MIS Italy) e MoneyGram Payment System Italy S.r.l. (ovvero MPS Italy).

MIS Italy e MPS Italy fanno parte del gruppo multinazionale MoneyGram, leader di mercato nel settore dei servizi di rimesse di denaro (cfr anche *money transfer*) per consumatori. I servizi del Gruppo MoneyGram sono disponibili in 200 Paesi e territori nel mondo, con circa 350.000 punti di offerta di servizi, utilizzati da decine di milioni di utenti in tutto il mondo.

MIS Italy e MPS ITALY, facendo parte del medesimo gruppo di società, hanno in comune i titolari effettivi.

MIS Italy è la sede secondaria italiana dell'istituto di pagamento di diritto belga MoneyGram International SA (di seguito, “**MIS**”). In particolare, MIS è una società per azioni di diritto belga, con sede legale a Bruxelles in Rue Joseph Stevens 7 e regolata dalla Banca Nazionale del Belgio. MIS ha un socio unico e a norma di statuto è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da quattro membri. Il controllo contabile di MIS è affidato ad una società di revisione esterna. MIS ha istituito una propria sede secondaria italiana denominata MoneyGram International SA – Sede Secondaria Italiana (i.e. “MIS Italy”) con sede in Roma Via Laurentina n. 449/451. Alla data di adozione del Modello, l'amministrazione di MIS Italy è affidata al preposto Michael Werner Schuetze, nominato con atto del 20 settembre 2018.

Per quanto riguarda MPS Italy, a seguito di operazione di cessione di ramo d'azienda tra MPS Italy (cedente) e MIS Italy (cessionaria) con data di efficacia del 30 giugno 2023, il perimetro operativo di MPS Italy è stato notevolmente ridotto e, attualmente, MPS Italy si occupa **esclusivamente** dell'attività direttamente collegata alla gestione dei flussi economici e finanziari sui propri conti correnti e, quindi, dei rapporti con gli istituti bancari italiani. MPS Italy non svolge attività finanziaria regolamentata.

Del pari, nemmeno MIS Italy svolge attività finanziaria regolamentata mentre svolge funzioni di supporto per MIS (Sales, Marketing, HR, Legal, IT, Compliance, Law Enforcement, Technical Support, Partner on boarding, Payroll, Facility...) Recupero crediti), con l'espressa esclusione della gestione dei flussi finanziari che sono stati espressamente esclusi dalla cessione effettuata e che, come detto, competono, in via esclusiva, a MPS Italy.

2.2 LA REDAZIONE DEL MODELLO.

2.2.1. Obiettivi e funzione del Modello.

MoneyGram, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività svolte sul territorio italiano, a tutela della posizione e dell'immagine propria, nonché delle aspettative dei propri soci – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla predisposizione, adozione ed attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.

Tale iniziativa, che ha portato alla realizzazione e all'adozione del Modello, è stata assunta nella convinzione che potesse costituire un efficace strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che, a vario titolo, si trovino ad operare con MoneyGram, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, una condotta corretta e lineare, tale da prevenire la commissione di reati che potrebbero, non solo screditare l'immagine e la reputazione di MoneyGram stessa, ma anche comportare l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Il Modello, pertanto, ha le seguenti finalità:

- a) rendere consapevoli coloro che svolgono “attività a rischio” che potrebbero incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in illeciti sanzionabili sia sul piano penale e disciplinare (per l'autore del reato) che amministrativo (per MoneyGram);
- b) ribadire che eventuali comportamenti contrari alle norme di legge sono fermamente condannati da MoneyGram;
- c) dare attuazione ai principi del Codice Etico (all. 2);
- d) dotare MoneyGram di un sistema organizzativo e di controllo che possa ragionevolmente prevedere e prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

I principi ispiratori del Modello sono i seguenti:

- a) la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli di precise regole comportamentali;
- b) l'individuazione delle “aree a rischio” di MoneyGram vale a dire delle aree di attività nel cui ambito si ritiene più significativa la possibilità che siano commessi reati, e dei presidi adottati da MoneyGram volti a prevenire il rischio di commissione dei reati nelle aree a rischio;

- c) il controllo e la tracciabilità delle operazioni compiute all'interno delle aree a rischio;
- d) la separazione delle funzioni;
- e) il conferimento di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità attribuite;
- f) la verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello con conseguente suo aggiornamento periodico;
- g) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretta attuazione e funzionamento del Modello.

2.2.2 La metodologia adottata

MoneyGram ha adottato un complesso di prassi consolidate, controlli e procedure interne volte a promuovere condotte corrette e trasparenti, limitando il rischio di comportamenti che potrebbero in qualunque modo violare le norme di legge vigenti.

A seguito di importanti modifiche che hanno interessato l'organizzazione societaria, MoneyGram ha svolto un'attività di individuazione delle Aree e dei processi aziendali potenzialmente esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n 231/2001 e ha valutato il relativo grado di rischio ("*risk assessment*") alla luce della nuova organizzazione aziendale e di gruppo, nell'ottica di un continuo miglioramento del proprio sistema di *compliance* e al fine di predisporre e adottare un idoneo e aggiornato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il progetto di *risk assesment* si è articolato in varie fasi, che hanno incluso:

- 1) una **valutazione preliminare**: della organizzazione, mediante contatti con i responsabili dell'area *compliance* e dell'area affari legali;
- 2) una **analisi delle procedure operative**, delle prassi, dei manuali, delle linee guida e dei presidi in essere, nonché del sistema di procure e deleghe;
- 3) **l'identificazione delle aree aziendali considerate maggiormente a rischio**;
- 4) varie **interviste con le figure aziendali** poste a capo o, comunque, coinvolte in tutti i processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, al fine di valutare il grado di rischio e identificare i presidi già adottati per prevenire i rischi suddetti.

Tale processo, realizzato tenendo conto dell'effettiva realtà operativa, ha portato alla predisposizione, tra l'altro, della Mappa delle Aree di attività a rischio e delle Attività sensibili la quale:

- a) identifica tutti i processi aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- b) identifica le attività sensibili incluse in ciascun processo considerato;
- c) associa a ciascun processo il rischio di commissione di uno o più reati richiamati dal Decreto;
- d) attribuisce a ciascuno dei processi considerati un grado di rischio inerente, valutando su una scala da 1 a 3: (i) l'importanza strategica di ciascun processo nell'ambito dell'attività svolta; (ii) il grado di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto per ciascun processo considerato; (iii) la gravità dei reati considerati in ciascun processo, anche sulla base delle sanzioni comminate dal Decreto.

Il processo di *risk assessment* è stato attuato anche per consentire l'individuazione di profili di ulteriore miglioramento, finalizzati a rendere ancora più stringente ed efficace il sistema di *compliance* adottato da MoneyGram.

Sulla base dell'esito del *risk assessment*, è stato adottato il presente Modello Organizzativo, mediante approvazione da parte del C.d.A. di MIS e dell'A.u. di MPSItaly rispettivamente in data 15 e 21 dicembre 2023, come risulta dai verbali che si allegano contrassegnati dalle lettere **A)** e **B)**.

2.3. DESTINATARI.

Sono destinatari del Modello (di seguito "**Destinatari**"):

i soggetti in posizione apicale, ovvero componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi, Presidente e Amministratore Delegato), e i responsabili di ciascuna funzione;

i soggetti sottoposti a direzione o controllo, ovvero tutti coloro che intrattengano con MoneyGram un rapporto di lavoro subordinato (di seguito "Dipendenti") o parasubordinato (di seguito "Collaboratori");

tutti coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati a MoneyGram da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, sono legati alla stessa da uno specifico contratto (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti e, in generale, tutti i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché fornitori e partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture - di seguito anche i "Soggetti Esterni").

Si precisa che i contratti che regolano i rapporti con i Collaboratori e i Soggetti Esterni devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi di cui al presente Modello (si veda *infra*, par. 5.3).

L'insieme dei Destinatari, così come definito, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello con la massima diligenza.

2.4. ATTIVITÀ RILEVANTI.

Per la costruzione del Modello, sono state analizzate tutte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto al fine di identificare quelle aree di attività rilevanti (di seguito “**Aree di attività rilevanti**”) in relazione all’operatività, dalle quali può concretamente derivare responsabilità amministrativa in capo a MoneyGram

Come dettagliatamente descritto nell’Allegato 1, in relazione agli illeciti potenzialmente rivenienti dalle Attività di attività rilevanti, sono stati **(a)** identificati tutti i processi potenzialmente a rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, individuando quindi le Aree di attività rilevanti; **(b)** identificate le attività sensibili incluse in ciascun processo considerato; **(c)** associati a ciascuna Area di attività sensibile il rischio di commissione di uno o più reati richiamati dal Decreto; **(d)** attribuito a ciascuna delle Aree di attività rilevante un grado di rischio.

Sulla base di tali esiti, nella Parte Speciale di questo Modello (**all. 1**), sono state individuate le **Attività sensibili** associabili a ciascuna categoria di reati previsti dal Decreto e sono state individuate e descritte le **misure ed i presidi adottati** al fine di ragionevolmente prevenire il rischio connesso al compimento di ciascun illecito.

Come anticipato al paragrafo 2.1 che precede, sia MIS Italy sia MPS Italy svolgono attività che possono riflettersi nella sfera dell’altra e, pertanto, l’O.d.V. di MIS Italy e di MPS Italy, anche sulla base dei flussi informativi previsti al capitolo 3 di questa Parte Generale, effettuerà il necessario controllo sulle seguenti attività:

- 1) Gestione degli acquisti, compresi quelli relativi alle attività di *facilities*;
- 2) Attività connesse alla gestione dei rapporti con l’amministrazione finanziaria;
- 3) Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale;
- 4) Gestione delle attività di “Servicing”;
- 5) Gestione delle attività connesse allo sviluppo, alla formazione e alla incentivazione del personale;

- 6) Gestione delle attività connesse al rispetto della normativa in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- 7) Gestione delle attività riconducibili all’Area “Contabilità e bilancio”;
- 8) Gestione delle attività connesse al “Support technician”;

Queste attività, infatti, sono state incluse tra le Aree di attività rilevanti, tenuto conto che: (i) si tratta di attività svolte da una società in proprio e in favore di un’altra; (ii) anche con riferimento alle attività svolte per conto terzi, esiste il rischio (seppur remoto) di commissione di reati che potrebbero comportare un (indiretto) vantaggio a una delle società.

2.5. PRINCIPI DI CONTROLLO.

MoneyGram ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo, e che fosse in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il sistema dei controlli, identificato da MoneyGram, dettagliatamente descritto nella Parte Speciale (all. 1) prevede, con riferimento a ciascuna Area di attività rilevante individuata, i seguenti principi di controllo:

Principi di comportamento. Si tratta di quei principi generali (espressi mediante obblighi e divieti) che MoneyGram ritiene debbano irrinunciabilmente permeare l’attività di MoneyGram, riassunti nel Codice Etico, la cui violazione è sanzionata ai sensi del Capitolo 4 di questa Parte Generale.

Presidi generali. Si tratta di presidi organizzativi che MoneyGram ha adottato e che caratterizzano l’intera organizzazione, trasversalmente in tutte le funzioni, garantendo un sistema idoneo a ridurre il rischio di commissione di reati, mediante una chiara definizione dei ruoli e una costante tracciabilità delle operazioni. In particolare, MoneyGram:

- a) ha definito e formalizzato *job description* per ciascun ruolo aziendale;
- b) ha formalmente diffuso le procedure interne a tutte le risorse e funzioni coinvolte nei processi interessati da ciascuna procedura;
- c) svolge attività di formazione per il personale aziendale anche con riferimento alle procedure interne applicabili al proprio ruolo;
- d) ha approvato poteri di firma e di rappresentanza definiti che prevedono, salvo limitate e motivate eccezioni, l’esercizio congiunto degli stessi;
- e) ha formalizzato un budget di spesa per ciascun centro di costo;

- f) svolge una periodica attività di analisi degli scostamenti budget/consuntivo al fine di rilevare l'eventuale imputazione di costi non di pertinenza del rispettivo centro di costo.

Protocolli specifici applicati alle singole Aree di attività rilevanti.

Nel corso dell'attività di *risk assessment*, tramite esame documentale e interviste al personale coinvolto, sono stati individuati, descritti e sistematizzati tutti i protocolli, le prassi e i controlli che MoneyGram applica a ciascuna delle Aree di attività rilevante. Tali protocolli sono analiticamente descritti nella Parte Speciale allegata a questo Modello, laddove sono messi in luce sia i controlli già formalizzati all'interno delle procedure, sia le prassi già applicate da MoneyGram ma non formalizzate e che, tramite l'analitica descrizione contenuta nella Parte Speciale e la formale adozione del Modello da parte di MoneyGram, entrano a far parte del *corpus* procedurale della stessa e saranno oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza. Quanto alle procedure già esistenti al momento dell'adozione del Modello, in considerazione del fisiologico processo di aggiornamento delle stesse, MoneyGram ha ritenuto di non allegarle. Le procedure sono in ogni caso a disposizione sia del personale, sia dell'Organismo di Vigilanza, che vigilerà sulla loro applicazione.

2.6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.

Il Modello può essere modificato, integrato e approvato dal legale rappresentante pro-tempore previa proposta e/o consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'aggiornamento del Modello verrà effettuato ogni qualvolta si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in occasione:

- (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- (b) della revisione periodica del Modello, anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa e/o comunque delle aree a rischio di MoneyGram;
- (c) di significative violazioni del Modello e/o di esito non soddisfacente delle verifiche sull'efficacia dello stesso.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a

rendere le stesse modifiche operative e a verificare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di MoneyGram

L'Organismo di Vigilanza provvederà in ogni caso a verificare l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello con cadenza annuale, redigendo apposito report con le risultanze del suo accertamento e le eventuali proposte, che verrà trasmesso al Consiglio di Amministrazione (si veda paragrafo 3.3.2 che segue).

3. ORGANISMO DI VIGILANZA.

3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA DI MONEYGRAM INTERNATIONAL SA, Sede Secondaria Italiana e di MONEYGRAM PAYMENT SYSTEMS ITALY S.R.L..

L'art. 6, lettera b) del D.lgs. 231/2001 pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto, curandone l'aggiornamento.

Secondo le indicazioni provenienti dalle linee guida sviluppate dalle associazioni di categoria e dall'interpretazione fornita da giurisprudenza e dottrina, l'Organismo di Vigilanza deve essere un organismo interno all'ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dello stesso, in particolare dotato dei seguenti requisiti:

a) **l'autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'ente, ivi compreso l'organo dirigente. Tale l'autonomia va intesa in senso non meramente formale, nel senso che è necessario che l'OdV:

- sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
- sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
- possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

All'Organismo di Vigilanza deve poi essere garantita indipendenza gerarchica: i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali, né essere titolari all'interno di MoneyGram di funzioni di tipo esecutivo che, rendendoli partecipi di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

I membri dell'O.d.V. non devono essere legati ai dirigenti dell'ente o all'ente da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (ad es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse anche solo potenziale;

- b) la **professionalità:** i componenti dell'OdV devono avere competenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello. I componenti esterni devono possedere, complessivamente, adeguata professionalità in materia penale e in materia economico-aziendale;
- c) la **continuità d'azione**, da sviluppare mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia del Modello stesso e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica, inoltre, deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice aziendale, da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento.

In considerazione di quanto sopra e delle specificità della propria realtà aziendale, MIS Italy e MPS Italy hanno deciso di istituire un Organismo di Vigilanza comune e a carattere collegiale composto da **tre membri** di comprovata esperienza, competenza e professionalità, dotati dei requisiti richiesti dalle Linee Guida delle associazioni di categoria e dalla giurisprudenza, di cui almeno due esterni a MoneyGram, tra i quali è individuato il Presidente. Nel caso di membri interni a MoneyGram, gli stessi non devono rivestire ruoli che ne possano pregiudicare l'autonomia e l'indipendenza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza di MoneyGram devono:

- adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze;
- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Non possono ricoprire il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono dall'incarico:

- soggetti che abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie in MoneyGram;

- soggetti che abbiano svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- soggetti che abbiano intrattenuto un rapporto di pubblico impiego e che in tale veste, nei tre anni precedenti l’incarico, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali verso MoneyGram per conto delle pubbliche amministrazioni;
- coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall’art. 2399 del Codice civile;
- soggetti che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall’autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero siano stati condannati, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 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 e/o di strumenti di pagamento;
 - per uno dei delitti previsti nel titolo XI del Libro V del Codice civile e nel regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’ordine pubblico, contro l’economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall’ art. 2399, comma 1, lettera c), del Codice civile.

Non possono essere componenti dell’OdV coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste nei precedenti punti a), b), c), d), salvo il caso dell’estinzione del reato.

I soggetti che assumeranno il ruolo di membri dell’OdV dovranno autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare all’Amministratore Unico di MPS Italy ovvero al Consiglio di Amministrazione di MIS le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione, non appena si dovessero verificare.

La nomina e la revoca dell’Organismo di Vigilanza competono esclusivamente all’Amministratore Unico di MPS Italy ed al Consiglio di Amministrazione di MIS.

I membri dell’Organismo di Vigilanza sono revocabili solo per giusta causa. In caso di revoca, decadenza o scadenza del mandato, gli organi di amministrazione di MPS Italy e MIS Italy provvedono tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo componente dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Al fine di garantire l’efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d’azione, la durata dell’incarico dell’Organismo di Vigilanza è fissata in tre anni, rinnovabili tacitamente, salvo espressa disdetta da inviare almeno sei mesi prima della naturale scadenza.

I membri dell’Organismo di Vigilanza potranno recedere dall’incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

L’Amministratore Unico di MPS Italy ovvero il Consiglio di Amministrazione di MIS si riservano di stabilire per l’intera durata della carica il compenso annuo per i soggetti che ricopriranno il ruolo di membri dell’Organismo di Vigilanza.

3.2. FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.

All’Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a) verifica dell’efficienza ed efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001;
- b) verifica del rispetto dei protocolli, controlli e procedure descritti e richiamati nella Parte Speciale del Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi provenienti dalle funzioni aziendali (paragrafo 3.3.3 che segue), nonché dalle segnalazioni ai quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni (paragrafo 3.3 che segue);
- c) formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

- significative modificazioni dell'assetto interno di MoneyGram e/o delle modalità di svolgimento dell'attività sociale;
- modifiche normative.

Al fine di efficacemente adempiere i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti **poteri/doveri**:

- a) richiedere agli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti di MoneyGram informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti, con particolare riferimento alle aree a rischio di commissione dei reati;
- b) effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati presupposto;
- c) effettuare verifiche periodiche, volte all'accertamento dell'osservanza delle previsioni del Modello e, in particolare, verificare che i protocolli, i controlli e le procedure descritti e richiamati nell'allegato 1 siano rispettati e che i principi etici di cui al Codice Etico (all. 2) siano conosciuti, applicati e rispettati;
- d) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino violazioni del Modello o si sia verificata la commissione di reati;
- e) compiere indagini conoscitive al fine di individuare e/o aggiornare le Aree di attività rilevante e valutare l'adeguatezza dei presidi volti a prevenire la commissione dei reati-presupposto;
- f) promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte (si veda il capitolo 5 che segue), idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello e dei protocolli, controlli e procedure descritti e richiamati nella Parte Speciale (all. 1), anche sulla base delle richieste di chiarimenti e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- g) fornire chiarimenti ed istruzioni per l'osservanza del Modello;
- h) consultarsi con le funzioni aziendali e/o con consulenti esterni al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Al fine di svolgere le funzioni attribuitegli nel rispetto del principio della continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di autonomia finanziaria. A tale proposito il Consiglio di Amministrazione di MIS e l'Amministratore Unico di MPS Italy conferiscono al presidente dell'OdV il potere di spesa, collegato alle necessità dell'attività

di vigilanza, fino a un massimo di € 5.000,00 (cinquemila) senza alcuna autorizzazione preventiva e con l'immediato rimborso previa presentazione della relativa nota fiscale. In tal modo si è voluto costituire una dotazione finanziaria adeguata, della quale l'Organismo di Vigilanza può disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento dei propri compiti;

- ha diritto di libero accesso a tutte le strutture e alle funzioni di MoneyGram, nessuna esclusa, senza necessità di alcun consenso preventivo o preavviso, onde ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- per l'esecuzione delle sue attività, può avvalersi delle prestazioni e delle competenze del personale di MoneyGram, che è tenuto a fornire tutta la collaborazione richiesta, nonché di collaboratori o consulenti esterni. Ai predetti collaboratori/consulenti è richiesto il rispetto dell'obbligo di diligenza previsto per i soggetti che ricoprono il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo, struttura o funzione aziendale, fermo restando il diritto-dovere del Consiglio di Amministrazione di svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio di Amministrazione appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

3.3. FLUSSI INFORMATIVI.

3.3.1 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.

Tutti i Destinatari del Modello devono informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, potrebbero essere rilevanti ai fini del Decreto.

L'informazione deve essere effettuata, scrivendo agli indirizzi e-mail:

per MIS Italia: OdVMISItaly@moneygram.com;

per MPS Italia: OdVMPSItaly@moneygram.com;

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti sia dal Codice civile che dal regolamento adottato ai sensi del

D.lgs 24/23 e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di MoneyGram con quest'ultima.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro, Collaboratore o Soggetto Esterno non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o di altro genere.

Valgono, in proposito, oltre alle prescrizioni di carattere generale anche la procedura adottata da MoneyGram in materia di Whistleblowing.

In ogni caso:

- devono essere comunicate le ispezioni delle autorità pubbliche (ad es. Guardia di Finanza, Asl, Banca d'Italia, UIF, ecc.);
- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto; ii) a comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di MoneyGram o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio”, a prescindere dal relativo grado;
- i contenziosi in corso;
- 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 Decreto e che possano coinvolgere MoneyGram;
- 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 Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i cambiamenti organizzativi (ad es. alle procedure adottate da MoneyGram e/o al sistema di poteri e deleghe) e le proposte di modifica del Modello;
- le eventuali comunicazioni del soggetto incaricato della revisione contabile in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio di MoneyGram;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni degli organi amministrativi di MoneyGram nonché di eventuali incontri degli organi sociali con la società di revisione;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da MoneyGram e ogni successiva modifica e integrazione.

In aggiunta a tale generale obbligo di informazione, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di specifici flussi informativi sotto forma di *report* periodici provenienti dalle singole funzioni aziendali.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza proporre ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di reato di cui al Decreto.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Tutti i Destinatari del presente Modello possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello all'Organismo di Vigilanza che provvede ad un'analisi della segnalazione.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

3.3.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza segnala agli organi di amministrazione di MoneyGram, per le materie di rispettiva competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto. Comunica inoltre agli organi di amministrazione di MoneyGram, le proposte di modifica del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dagli organi di amministrazione di MoneyGram in qualsiasi momento, per il tramite del Presidente dell'Organismo di Vigilanza medesimo, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV. è tenuto, nei confronti dei legali rappresentanti di MIS Italy e MPS Italy a:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche riscontrate, laddove rilevanti e, in particolare, segnalare senza indugio agli organi di amministrazione di MoneyGram, perché adottino gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che potrebbero comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a MoneyGram;
- relazionare, su base almeno annuale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello, mediante invio di un report con le risultanze degli accertamenti svolti in merito all'aggiornamento, all'adeguatezza ed al rispetto del Modello;
- proporre agli organi di amministrazione di MoneyGram, le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al Modello.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare agli organi di amministrazione di MoneyGram, eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

3.3.3. Flussi informativi da e verso altre società del Gruppo MoneyGram

MIS Italy e MPS Italy:

- a) hanno diritto a ricevere informazioni circa le attività di verifica svolte all'interno dell'altra società in merito al rispetto della normativa applicabile e dei principi espressi dal Modello, anche con riferimento alle attività affidate in appalto ad altre società del Gruppo;
- b) sono tenute a fornire alle altre società del Gruppo le informazioni circa le attività di verifica svolte da ciascuna in merito al rispetto della normativa applicabile e dei principi espressi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con riferimento alle attività affidate in appalto.

A tale riguardo, MoneyGram ritiene che la maniera più efficace per dare corso ai flussi informativi sopra descritti sia costituita da un rapporto diretto dell'OdV con la società contrattualizzata. Pertanto, l'OdV:

- richiede una informativa annuale, sotto forma di report scritto indirizzato all'Organismo di Vigilanza, in merito al rispetto della normativa applicabile e dei principi espressi nel Modello;
- valuta le informazioni ricevute circa le attività di verifica svolte in merito al rispetto della normativa applicabile e dei principi espressi dal Modello, con riferimento alle attività affidate;
- segnala agli organi di amministrazione di MoneyGram l'eventuale carenza nei flussi informativi in entrata, in modo che quest'ultimo possa attivare gli eventuali rimedi contrattuali del caso.

3.3.4 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, report, segnalazione sia cartacea sia su formato elettronico menzionata nel presente Modello o comunque inerente alle materie trattate nel medesimo, sarà opportunamente protocollata ed archiviata in formato cartaceo e/o per il tramite di apposita directory il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV.

Tutto il materiale di competenza e di interesse dell'OdV sarà archiviato nella directory per un periodo di tempo ordinariamente di 10 anni, salvo che per particolari necessità l'OdV chieda un tempo di archiviazione maggiore. Il tempo di archiviazione della documentazione cartacea è al pari di quella informatica di 10 anni, sempre fatto salvo che, per particolari necessità, l'OdV chieda un tempo di archiviazione maggiore.

3.3.5 procedura Whistleblowing.

Il 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva UE 2019/1937 è stato emanato il d. Lgs n. 24/23 che riguarda *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*

La protezione dei segnalanti, prevista dal suddetto decreto, impone, pertanto, l’obbligo di predisporre adeguati canali di segnalazione nel caso in cui il dipendente ritenga di essere di fronte a comportamenti, atti od omissioni a suo avviso idonei a ledere l’interesse o l’integrità della società e che possono consistere in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

MoneyGram, come anticipato nel capitolo 3.3.1, ha predisposto un canale di segnalazione tramite caselle di posta elettronica dedicate a tutela della riservatezza dei segnalanti la cui identità, per espresso dettato normativo, non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Peraltro, la suddetta protezione deve comprendere non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si potrebbe ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza deve, inoltre, essere estesa all’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie

previste in favore della persona segnalante.

Per fare fronte a tali esigenze di tutela del dipendente, MoneyGram ha adottato una procedura in materia di Whistleblowing (all. 5) già sottoposta all’attenzione delle organizzazioni sindacali, che costituisce parte integrale del presente Modello e alla quale si rimanda per completezza di informazione.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate:

- attraverso la sezione dedicata del sito web gestito da un operatore esterno denominato Navex al link: https://secure.ethicspoint.com/domain/en/default_reporter.asp si avrà accesso ad una piattaforma ove la Persona Segnalante dovrà indicare tutte le informazioni richieste, e descrivere il fatto o specificare i dettagli;
- attraverso una telefonata al numero di rete fissa gestito dall’operatore esterno chiamato Navex: 800986309;

Previo consenso del Segnalante, l’incontro potrà essere registrato su un sistema audio che consenta la memorizzazione e l’ascolto o attraverso la redazione di un verbale dell’incontro. Qualora venga redatto un verbale della riunione, il Segnalante potrà controllare, correggere e confermare tale verbale firmandolo;

ovvero

- scrivendo all’indirizzo MONEYGRAM INTERNATIONAL SA sede secondaria italiana – via Laurentina n. 449/451 – 00142 Roma (att.ne Organismo di Vigilanza);

Oltre alla segnalazione interna la violazione può essere segnalata all’ANAC, attraverso il canale esterno da essa attivato solo quando, alternativamente:

- non sia stato dato Seguito a precedenti Segnalazioni interne e/o esterne;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, alla Segnalazione non sarebbe dato efficace Seguito;
- il Segnalante abbia un fondato timore di ritorsioni;
- la Persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza di almeno una delle condizioni di cui sopra, il Segnalante non potrà attivare il canale di Segnalazione Esterna.

Come il canale di Segnalazione interno, anche quello esterno attivato dall'ANAC garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta, delle altre persone comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione pervenga a soggetti diversi da quelli addetti al trattamento delle Segnalazioni, a cui viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni Esterne possono essere effettuate mediante i canali appositamente predisposti, ovvero:

- la piattaforma digitale sul sito istituzionale dell'ANAC, cliccando sul link della pagina dedicata, si accede al servizio “whistleblowing” [_ \(https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing\)](https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing);
- Segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un tempo ragionevole.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

4. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

4.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione del sistema disciplinare previsto nel presente capitolo è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate in presenza delle seguenti condotte:

- violazione – anche mediante condotta omissiva - delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento ed esito di eventuali procedimenti penali e di procedimenti innanzi al giudice del lavoro;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Costituiscono parimenti violazione del Modello:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Modello o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Modello stesso;
- il comportamento di chi volesse accusare altri Dipendenti di violazione dello stesso con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

MoneyGram, come anticipato nel capitolo 3.3.1

4.2. PRINCIPI GENERALI NELL'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma II, C.C. Di tali obblighi il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante, unitamente al Codice etico, cui si fa rinvio.

Il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei Dipendenti costituisce, pertanto, illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 2106 C.C.

Il Modello – incluso il presente sistema sanzionatorio, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (**“Statuto dei Lavoratori”**) è inoltre pubblicato e diffuso in modo tale da consentirne la condivisione con tutti i Destinatari, mediante esposizione, in copia cartacea, nella bacheca aziendale, mediante pubblicazione sul sito *web* di MoneyGram e mediante lo share point accessibile a tutti i dipendenti.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari dovranno essere irrogate ai Dipendenti nel rispetto complessivo dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, per quanto riguarda le sanzioni applicabili, la forma di esercizio del potere disciplinare, le garanzie e le tutele riconosciute al lavoratore, con particolare riferimento a:

- il principio di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione compiuta, ai sensi dell'art. 2106 c.c.;
- il diritto alla difesa del lavoratore, che impedisce l'irrogazione di una sanzione in assenza della preventiva contestazione dell'infrazione cui essa si riferisce e impone al datore di lavoro di sentire il lavoratore in sua difesa, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- uno specifico limite alla rilevanza della recidiva, ovvero l'impossibilità di prendere in considerazione, ai fini della comminazione e/o graduazione della sanzione, le infrazioni commesse in precedenza dal lavoratore, trascorsi due anni dall'applicazione della relativa sanzione.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante a MoneyGram e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;

- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni al presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere informazione dei procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza segnala all'amministratore o al Consiglio di Amministrazione e alle funzioni competenti la notizia di ogni violazione del Modello e, di concerto con la Funzione Risorse Umane, monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari e verifica l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Modello.

4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE PRIVO DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti di MoneyGram privi della qualifica dirigenziale rientrano tra quelle previste dal *“Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi”* (di seguito, per brevità **“CCNL”**), come di seguito elencate, e verranno applicate, tenendo conto della gravità del fatto, secondo i principi contenuti nel precedente paragrafo 4.2:

1. Biasimo inflitto verbalmente (per le violazioni di lieve entità);
2. Biasimo inflitto per iscritto (per violazioni di moderata entità nonché nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. Licenziamento disciplinare con preavviso;
6. Licenziamento disciplinare senza preavviso;

Quando sia richiesto dalla natura della violazione e dalla modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, MoneyGram - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - potrà disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE “DIRIGENZIALE”, OPERANTE IN ITALIA.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di MIS Italy di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti di MIS Italy, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e MIS Italy potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.2, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL per il personale appartenente alla categoria dei quadri, come richiamato dall'art. 44 del CCNL per i dirigenti di aziende commerciali (il “CCNL Dirigenti”).

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile da MIS Italy ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei Dipendenti con qualifica dirigenziale possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, MIS Italy, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

MIS Italy, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento (con o senza preavviso) del dirigente, indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da o da parte degli organi di amministrazione di MoneyGram, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Qualora la violazione sia commessa dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad es. mediante una delibera del C.d.A. stesso), l'O.d.V. potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati da MoneyGram con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a MoneyGram.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con gli organi di amministrazione di MoneyGram, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni (si veda il paragrafo 5.3 che segue), fermo restando il diritto di MoneyGram di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti di cui al paragrafo precedente e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti. Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a disposizione del medesimo organo, al fine di consentire lo svolgimento dei suoi compiti.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.

5.1. PREMESSA.

MoneyGram, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di MoneyGram è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello a tutti i suoi Destinatari.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza monitora e verifica l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione e formazione, prestando ove occorra la propria collaborazione alle strutture aziendali competenti.

5.2. COMPONENTI DEGLI ORGANI STATUTARI E DIPENDENTI.

5.2.1. Comunicazione

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente è tenuto a:

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, MoneyGram promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Aree di attività rilevanti.

L'informazione ai componenti degli organi statutari ed ai Dipendenti in merito al contenuto del Modello viene assicurata tramite:

- consegna o, comunque messa a disposizione del Modello e dei relativi allegati al momento dell'assunzione/conferimento dell'incarico, anche in via telematica;
- *e-mail* informative, anche ai fini dell'invio periodico degli aggiornamenti del Modello.

La responsabilità sulla diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti ai componenti degli organi statutari e dei Dipendenti è in capo all'Area Risorse Umane (Regional HR, Business Partner o Manager), mentre la diffusione del Modello agli amministratori e ai sindaci è in capo all'Area Affari Legali (che svolge altresì l'attività di segreteria societaria). L'Organismo di Vigilanza verifica che le funzioni e/o i soggetti competenti provvedano alla corretta diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti.

Tutti i componenti degli organi statutari e i Dipendenti, preso atto del Modello, si impegnano ad osservare le prescrizioni in esso contenute. In particolare, all'interno del contratto di assunzione deve essere inserita una adeguata clausola di impegno.

5.2.2 Formazione.

Per quanto riguarda l'attività formativa, MoneyGram predisporrà, sulla base delle concrete esigenze rilevate dall'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione annuale dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti.

In particolare, l'attività formativa avrà ad oggetto, tra l'altro, il D.lgs. 231/01, il Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza ed il Sistema Disciplinare, nonché tematiche concernenti le specifiche Aree di attività rilevanti in cui ciascun Dipendente si trovi ad operare ed i reati presupposto di applicazione della responsabilità ex D.lgs. 231/01 associabili a ciascuna di esse.

L'attività formativa è gestita a cura dell'Area Risorse Umane in stretta cooperazione con il responsabile dell'area Affari Legali e l'O.d.V.. A tal riguardo, saranno fornite ai Dipendenti e ai componenti degli organi statutari tutte le informazioni relative al Modello (e al relativo programma di formazione) tramite un'apposita attività informativa periodica, che dovrà comprendere un incontro formativo con tutti i dipendenti di MoneyGram, anche a distanza, con cadenza almeno annuale.

Il contenuto dei corsi dovrà essere preventivamente concordato con l'Organismo di Vigilanza che, a tal fine, nell'ambito della propria attività, potrà e dovrà segnalare le materie e gli argomenti che è opportuno trattare e approfondire o comunque sulle quali è necessario richiamare l'attenzione dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con l'Area Risorse Umane, verifica che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La partecipazione dei Dipendenti e dei componenti degli organi statutari alle attività formative è obbligatoria. L'Area Risorse Umane provvede a documentare la partecipazione dei Dipendenti alle attività formative e a trasmettere la relativa documentazione all'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione, se del caso in aggiunta all'invio degli aggiornamenti via *e-mail*, saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari e i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

5.3. ALTRI DESTINATARI.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con MoneyGram rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti, né componenti degli organi statutari. Tra questi si annoverano, a titolo esemplificativo, i collaboratori e i consulenti esterni.

A tal fine, la funzione di MoneyGram che ha richiesto la prestazione da parte del soggetto terzo, provvede a consegnare a quest'ultimo una copia del Codice Etico (all. 2) e a far inserire nel contratto una dichiarazione con la quale il soggetto terzo, preso atto del contenuto di tale documento, si impegna ad osservarne le relative prescrizioni.

Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i relativi contratti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del d.lgs. 231/2001, MoneyGram si riserva di chiedere una dichiarazione della controparte che attesti l'assenza di condanne, anche non definitive, o di misure interdittive anche di tipo cautelare ai sensi del d.lgs. 231/2001, con facoltà per MoneyGram di richiedere – a campione – la produzione da parte della controparte contrattuale dei documenti a conferma della dichiarazione rilasciata. Inoltre, per tutte le ipotesi negoziali, tra i rimedi contrattuali, è prevista un'apposita clausola che preveda specifici indennizzi in caso di rilascio di una dichiarazione che risulti, successivamente alla conclusione del contratto, falsa, incompleta, non corretta o non accurata.

MoneyGram, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a soggetti terzi non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo e, più in generale, al mercato.

Roma, 4 dicembre 2023

Si allegano:

- a) verbale di approvazione dell'aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 del C.d.A. di MoneyGram International SA, -sede secondaria italiana del 15 dicembre 2023;
- b) delibera di approvazione dell'aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 del C.d.A. di MoneyGram Payment Systems Italy del 21 dicembre 2023.