Verisure Italy S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

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

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 2 Novembre 2026

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente protocollo sono di esclusiva proprietà di Verisure Italy S.r.l. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.

Essi vengono comunicati in virtù del rapporto di lavoro con Verisure Italy S.r.l.

Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente protocollo, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite da Verisure Italy S.r.l., facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difformi rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.

Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da Verisure Italy S.r.l.Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ***Parte Generale***

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	17/02/2015	Prima emissione	
V.02	13/05/2016	Aggiornamento	
V.03	28/03/2018	Aggiornamento	
V.04	28/05/2021	Aggiornamento	
V.05	29/03/2024	Aggiornamento	
v.06	02/11/2026	Aggiornamento	

INDICE

DEFINIZIONI 6

1. Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 8

1.1. **IL PARZIALE SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO "*SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST*" E LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO. 8**

1.2. LE FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI 10

1.3. GLI AUTORI DEL REATO PRESUPPOSTO 12

1.4. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER L'ENTE 12

1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001 13

Le sanzioni pecuniarie 13

Le sanzioni interdittive 14

La confisca 15

La pubblicazione della sentenza 15

1.6. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO 15

1.7 *LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ 17*

2. La Società 18

2.1 IL MODELLO DI BUSINESS DELLA SOCIETÀ 18

2.2. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ 20

2.3. IL SISTEMA AUTORIZZATIVO DI VERISURE ITALY S.R.L. 21

2.4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 22

2.4.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe 23

2.4.2. Requisiti essenziali del sistema di procure 23

2.5. GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI E SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 24

2.6. LA GESTIONE DEI CONTRATTI INFRAGRUPPO 26

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Verisure Italy S.r.l. 26

3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 26

3.2. I DESTINATARI 28

3.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO 29

3.4. PRINCIPI ISPIRATORI ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO 32

3.5. REATI RILEVANTI PER VERISURE 32

3.6. I PRINCIPI DI CONTROLLO NELLA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI 34

3.7. I PRINCIPI DI CONTROLLO NELLA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI DI CONTROLLO DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO **35**
4. Il Codice Etico 35
4.1. ELABORAZIONE ED APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO **35**
4.2. *Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico* 36
4.3. *ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL CODICE ETICO E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA* **37**
5. Il Sistema Disciplinare 38
5.1. L'ELABORAZIONE E L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE **38**
5.2. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE **38**
6. L'Organismo di Vigilanza 39
6.1. LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO E I SUOI REQUISITI **40**
6.2. I COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **41**
6.3. IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **44**
6.4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA **45**
6.4.1. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 45
***6.5.* IL SISTEMA "WHISTLEBLOWING".** **46**
6.5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE **49**
***6.6.* SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E ORGANISMO DI VIGILANZA** **50**
6.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE DI VERISURE **50**
7 Modifiche ed aggiornamento del Modello 51
8 Piano di formazione e attività di comunicazione concernente il Modello 53
8.1. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE IN MERITO AL MODELLO **53**
Informazione dei Dipendenti 53
Informazione dei Consulenti e dei Partner 54
8.2. Il piano di formazione 54

ALLEGATI:

Allegato 1: Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti

Allegato 2: Control Risk Self Assessment

Allegato 3: Codice Etico

Allegato 4: Sistema Disciplinare 231

Allegato 5: Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato 6: Unità Locali

Allegato 7: Soggetti interni e Soggetti esterni

Allegato 8: Analisi SWOT

Allegato 9: Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allegato 10: Speak Up Policy

Allegato 11: Metodologia di valutazione dei rischi di corruzione, audit interno e monitoraggio delle azioni correttive

Allegato 12: Matrice dei rischi di corruzione

DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

- **Aree a Rischio:** le aree di attività di Verisure nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **Attività Sensibili**: le attività strumentali o comunque rilevanti per la commissione di un reato presupposto nelle Aree a Rischio individuate.
- **CCNL**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli istituti di vigilanza privata.
- **Codice Etico**: il documento di condotta aziendale, adottato da Verisure, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **Consiglio di Amministrazione** o **CdA:** il Consiglio di Amministrazione di Verisure.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
- **Datore di Lavoro**: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **Decreto Sicurezza**: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Destinatari**: Organi Sociali (i.e. componenti del Consiglio di Amministrazione e Sindaco Unico), dipendenti, mandatari, procuratori, i Fornitori e i Partner.
- **Dipendenti**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001** o il **Decreto**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

- **Documento di Analisi dei Rischi o *Risk Assessment* 231**: il documento elaborato a seguito di un'attività di analisi condotta sull'attività aziendale, recante l'individuazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili sotto il profilo della rilevanza ex D. Lgs n. 231/2001.
- **Enti**: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
- **Esponenti Aziendali**: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Società.
- **Fornitori:** i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, diversi dai Consulenti, non legati alla Società da vincolo di subordinazione.
- **Gruppo**: Verisure e le altre società del gruppo Verisure - Securitas Direct.
- **Lavoratori**: persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione della Società.
- **Linee Guida**: le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria (in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni).
- **Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Verisure ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'aggiornamento dello stesso.
- **Organi Sociali**: il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico di Verisure.
- **Organo Dirigente**: il Consiglio di Amministrazione di Verisure.
- **P.A.**: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).
- **Partner**: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Reati presupposto**: le fattispecie di reato dalle quali può dipendere la responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01.
- **Sindaco Unico**: il Sindaco Unico nominato da Verisure Italy S.r.l.
- **Sistema Sanzionatorio**: le azioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello.

- **Società o Verisure:** indica Verisure Italy S.r.l. con sede legale in Viale dell'Oceano Pacifico n. 171/173, 00144, Roma.
- **ISO 37001:2025 o ISO 37001**: lo *standard* internazionale che definisce i requisiti e fornisce le linee guida per la progettazione, l'implementazione, il mantenimento, l'aggiornamento e il miglioramento di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, finalizzato a prevenire, individuare e contrastare i fenomeni corruttivi.

1. Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1. Il parziale superamento del principio "*societas delinquere non potest*" e la responsabilità degli enti dipendente da reato.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha parzialmente superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un peculiare ed innovativo regime di responsabilità a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (persone fisiche aventi la qualifica di "Apicale"), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (persone fisiche aventi la qualifica di "Sottoposto").

Tale responsabilità, per quanto definita dal legislatore come "amministrativa", è considerata dalla Corte di Cassazione come un *tertium genus*, presentando i caratteri di diverse forme di responsabilità, quali quella penale, amministrativa e civile. Essa viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e può conseguire, ricorrendone tutti i presupposti di legge, alla realizzazione di reati da parte di una persona fisica avente la qualifica di "Apicale" o di "Sottoposto".

La responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto si aggiunge e non si sostituisce a quella (propriamente penale) dell'autore del reato; tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio davanti ad un Giudice penale. Solitamente, tanto la persona fisica autrice del reato presupposto quanto l'ente responsabile ex Decreto 231/01 vengono perseguiti nel medesimo procedimento penale; ciò, tuttavia, non è necessario, nel senso che è possibile che questi rivestano la qualifica di indagati/imputati in procedimenti separati, sebbene riguardanti gli stessi fatti.

La responsabilità dell'ente ex D.Lgs. n. 231/01 non costituisce una forma di responsabilità oggettiva, in quanto non consegue automaticamente alla commissione del reato da parte della persona fisica. Non si tratta nemmeno di una forma di responsabilità per fatto altrui, dato che ha come suo fondamento la cd. "colpa in organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente medesimo, di misure e presidi di controllo volti ad evitare e prevenire la commissione di reati presupposto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L'ente risponde, quindi, per un fatto proprio (basato sulla sua "colpa in organizzazione"), per cui la sua responsabilità non si confonde con quella della persona fisica. Questo è il motivo per cui l'articolo 8 del Decreto ("*Autonomia della responsabilità dell'ente*") stabilisce che la responsabilità dell'ente può sussistere anche se la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non è imputabile, o il reato si è estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente è comunque esclusa nel caso in cui gli autori del reato abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, del Decreto).

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici

territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

Quanto ai reati presupposto commessi all'estero, in base all'art. 4 del Decreto l'ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere in Italia anche degli illeciti dipendenti dai reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, e sempre che il reato presupposto non sia oggetto di procedimento penale nello Stato in cui il reato stesso è stato commesso.
Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti Apicali o Sottoposti.
Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

È ormai del tutto pacifico, sulla base della costante elaborazione giurisprudenziale, che, in virtù del sopra indicato principio di territorialità, possano essere perseguiti in Italia anche enti non aventi sede principale in Italia, qualora il reato presupposto sia stato compiuto in Italia.

1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

Verisure può essere chiamata a rispondere soltanto per illeciti dipendenti dai reati – c.d. reati Presupposto – tassativamente indicati dal Decreto (o da altre norme aventi forza di legge) entrati in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

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

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);

- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies del Decreto);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25- quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25- quinquesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Delitti contro gli animali (art. 25- undevicies).

Per maggiori dettagli in merito alle singole categorie di reato presupposto si rimanda al "Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti" allegato al presente Modello.

1.3. Gli autori del reato presupposto

Come si è accennato sopra, ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, Verisure può incorrere nella responsabilità ex D.Lgs. 231/01 per i reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e 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 cc.dd. soggetti in posizione apicale o "Apicali": art. 5, co. 1, lett. a, del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cc.dd. soggetti "Sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza: art. 5, co. 1, lett. b, del Decreto).

1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità dell'ente può sorgere soltanto qualora la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un effettivo vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato sia stato consumato nell'interesse di Verisure.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine – anche parziale - della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio per quest'ultimo causalmente ricollegato all'illecito).

La Relazione precisa anche che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante circa le intenzioni dell'autore del reato, mentre il requisito del vantaggio (che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse) richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione (o tentata commissione: vedi *infra*) degli specifici reati presupposto tassativamente previsti dalla legge sono le seguenti (art. 9):

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

È necessario precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile degli illeciti dipendenti dai reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non incorre nella responsabilità ex D. Lgs.231/01 qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento che costituiscono il reato presupposto.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in misura variabile a seconda, tra l'altro, della gravità del reato presupposto, delle condizioni economiche e della capacità patrimoniale dell'ente. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo delle singole quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto, possono essere inflitte all'ente solo in relazione alle categorie di reati per le quali sono espressamente previste. Esse sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate (laddove espressamente previste) solo in presenza di almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. Le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

L'articolo 23 del Decreto punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'ente sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti imposti.

Da sottolineare che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, una volta accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ricorrendo le condizioni di cui all'art. 45 (sussistenza di gravi indizi sulla responsabilità dell'ente e concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole per cui si procede).

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione che può essere imposta dal Giudice nel caso in cui sia irrogata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, negli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6, comma 1 del Decreto (relativo ai soggetti in posizione "Apicale") prevede una forma specifica di esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati presupposto della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché curarne il relativo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il contenuto minimo del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti in posizione "Sottoposta", l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I commi 3 e 4 dell'art. 7 del Decreto introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce (salvo alcuni casi particolari) un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Rimane tuttavia fermo che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una

corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

In base alla costante giurisprudenza della Corte di Cassazione, l'efficacia scriminante del Modello è subordinata alla sua effettività ed efficacia. La mera adozione del Modello (e la contestuale nomina di un Organismo di Vigilanza) non comporta, in sé, l'esenzione della responsabilità: l'ente deve dimostrare che il Modello viene effettivamente ed efficacemente attuato, attraverso il puntuale rispetto delle sue prescrizioni e delle procedure/protocolli operativi interni adottati contestualmente al Modello stesso. Inoltre, l'ente deve dimostrare che l'Organismo di Vigilanza svolga realmente le sue funzioni di vigilanza e formazione sui contenuti del Modello, mediante un'operatività costante ed effettiva.

1.7 *Le vicende modificative della Società*

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione (artt. 28-33).

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità dipendente dai reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde degli illeciti derivanti dai reati commessi dagli esponenti degli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per gli illeciti dipendenti dai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del

quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. La Società

2.1 Il modello di business della Società

Verisure Italy S.r.l. è una società di diritto italiano costituita in data 19 giugno 2013 e appartenente al Gruppo Verisure di cui Verisure plc è la società holding. Nell'ottobre 2025, Verisure plc è stata quotata sul mercato regolamentato Nasdaq Stockholm nell'ambito di un'offerta pubblica iniziale (IPO), con l'obiettivo di ampliare la base azionaria, rafforzare la struttura patrimoniale del Gruppo e favorire l'accesso ai mercati dei capitali a sostegno della crescita e dello sviluppo internazionale.

Il Gruppo è *leader* nel settore nella fornitura di servizi di sicurezza per le abitazioni private e le piccole e medie imprese.

Attualmente, Verisure Italy S.r.l. opera con professionalità e competenza nei seguenti ambiti di attività:

- prestazione di servizi di vigilanza attraverso l'impiego di mezzi di tele e video sorveglianza connessi ad una centrale operativa facente capo a Verisure Italy S.r.l.;
- produzione, sviluppo, commercializzazione, fornitura e manutenzione di dispositivi e sistemi di sicurezza, anche attraverso l'installazione e la manutenzione di materiali, sistemi elettronici, visivi e acustici o altri sistemi comunque finalizzati al monitoraggio e alla tutela dei beni ed eventi come previsti nel presente oggetto;
- monitoraggio e sorveglianza di beni;
- ricevimento e verifica di segnali di allarme nonché trasmissione di segnali di allarme tra imprese o individui e stazioni di polizia;
- ogni e qualsiasi ulteriore attività relativa o finalizzata al raggiungimento delle attività sopra indicate o comunque direttamente o indirettamente connessa alle medesime.

Verisure sfrutta la più avanzata tecnologia brevettata dei suoi dispositivi per garantire l'integrazione dei sistemi di video e telesorveglianza installati con apparecchi e smartphone dei clienti. Inoltre, Verisure gestisce direttamente una centrale operativa attiva 24 ore su 24 per assicurare un pronto intervento delle Guardie Particolari Giurate in caso di scatto allarme presso i propri clienti e, nei casi di pericolo attuale ed effettivo, delle forze di pubblica sicurezza

L'approvvigionamento e la logistica relativa ai prodotti e componenti, necessari per l'esercizio del *core business*, sono processi presidiati da ESML SD Iberia Holding S.A.U., mediante un accordo di prestazione di servizi di supporto.

Per la commercializzazione dei suoi prodotti, Verisure ha creato una rete nazionale di vendita composta di agenti e installatori. La manutenzione degli impianti installati presso la clientela viene svolta direttamente ovvero avvalendosi di una rete di manutentori esterni, dislocati sul territorio nazionale.

Attualmente, Verisure Italy S.r.l. è presente in quasi tutto il territorio italiano e, in particolare, presso le unità locali dettagliatamente indicate e riportate nell'All.06 al presente Modello.

Il sistema organizzativo adottato da Verisure Italy S.r.l. si avvale, oltre che di lavoratori subordinati, anche di una vasta rete di venditori e manutentori esterni all'ente che operano in nome e per conto della Società. Il complesso di lavoratori subordinati e dei venditori e dei manutentori esterni è e dislocato presso la sede legale nonché presso le ulteriori sedi operative e uffici presenti in tutto il territorio nazionale italiano. Maggiori dettagli relativi all'organizzazione dei dipendenti e dei collaboratori esterni di Verisure Italy S.r.l. sono riportati nell'All.07 al presente Modello.

Verisure è autorizzata all'esercizio dell'attività di vigilanza, grazie alla titolarità, da parte di uno dei suoi amministratori, della licenza di pubblica sicurezza rilasciata ai sensi dell'art. 134 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza ("TULPS") e della normativa di attuazione. Gli interventi presso le proprietà dei clienti vengono svolti attraverso altri istituti di vigilanza privati, che si qualificano come partner di Verisure abilitata ex art. 134 TULPS.

La Società è autorizzata ad esercitare ai sensi dell'articolo 134 TULPS e 256-bis del Regolamento di esecuzione del TULPS, in ambito territoriale 5, livello dimensionale 3, l'attività di vigilanza di cui alla classe funzionale B del D.M. 269/2010.

La Società si impegna per garantire che la crescita del *business* sia integrata con il rispetto di valori quali integrità, trasparenza e buon governo nella conduzione degli affari. A tal fine, tanto nei rapporti con il settore pubblico che in quelli intrattenuti in ambito privatistico, tutto il personale di Verisure è tenuto a rispettare le previsioni di cui al presente Modello, al Codice di Condotta, al Codice Etico nonché alle

politiche aziendali e ai protocolli di prevenzione dei rischi adottati dall'azienda che, congiuntamente, integrano il sistema di compliance di Verisure.

In tale contesto è da ricondurre la scelta della Società di adottare il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01 che, aggiungendosi al complesso impianto di procedure emanate dalla Società e dal gruppo multinazionale Verisure - Securitas Direct - che devono considerarsi parte integrante del presente Modello e qui integralmente richiamate - si propone l'obiettivo di:

- determinare nei Destinatari che operano nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione dei precetti ivi contenuti, in un illecito passibile di sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti della Società;
- rendere edotti i Destinatari che tali forme di comportamento illecito sono censurate dalla Società in quanto – nonostante il vantaggio che la stessa Società possa trarne – sono contrarie non soltanto alle leggi vigenti ma, ancora prima, ai principi etici che Verisure vuole perseguire;
- introdurre un processo idoneo ad individuare le attività nel cui ambito risulti più probabile il compimento di un reato, in ragione delle eventuali evoluzioni nell'attività aziendale;
- consentire alla Società, in virtù ad una periodica azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio e sulle Attività Sensibili, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati;
- nominare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- istituire un sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo verso gli altri organi di controllo e di gestione della Società;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio 231 idoneo a colpire il mancato rispetto dei principi contenuti nel Modello in tutte le sue componenti, incluso il Codice Etico.

2.2. Il modello di governance della Società

Si definisce "*governance*" il sistema finalizzato a garantire l'integrità di Verisure e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli *stakeholders* (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi.

Per Verisure, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società stessa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Verisure ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

La *governance* è disciplinata dallo Statuto sociale nonché da un sistema di deleghe e procure aderente e coerente con il sistema organizzativo adottato da Verisure.

Il buon governo societario di Verisure è garantito da una corretta ripartizione dei poteri stabiliti dalle norme dello Statuto societario ed attribuiti agli organi sociali, articolati come segue:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Sindaco Unico
- Società di Revisione

In base allo Statuto societario, l'Organo amministrativo è investito di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta e può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto medesimo e la legge riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di delegare ad uno o più dei suoi membri le proprie attribuzioni.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio e la firma sociale spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vicepresidente (laddove presente, in sua sostituzione) e agli Amministratori a cui siano state delegate attribuzioni ai sensi dell'art. 25.2 dello Statuto e nei limiti della delega.

L'organo di controllo in Verisure è attualmente rappresentato dal Sindaco Unico.

Sussistendone i presupposti di legge, la revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una società di revisione iscritta nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

Maggiori dettagli relativi alle nomine del Consiglio di Amministrazione, dell'organo di controllo e del revisore legale dei conti di Verisure Italy S.r.l.sono dettagliati nell'ambito dell'All.07 al presente Modello.

2.3. Il sistema autorizzativo di Verisure Italy S.r.l.

Così come richiesto da buona prassi e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo amministrativo è l'organo preposto statutariamente a conferire ed approvare formalmente le deleghe e le procure.

Come già richiamato nel paragrafo che precede, il Consiglio di Amministrazione della Società – da Statuto - detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto medesimo e la legge riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

In ragione di specifiche esigenze della Società, sono state attribuite procure speciali e deleghe ad alcuni Responsabili di Funzione, titolari di poteri di firma per la stipula di atti e contratti (sia attivi che passivi) entro certe soglie di spesa.

Si rammenta al riguardo che le Linee Guida Confindustria del Giugno 2021 precisano che "*è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società*".

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, deve essere costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura dell'ente, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

2.4. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (ovvero di rintracciabilità delle operazioni sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione/unità aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Questi principi sono peraltro rispettati nella "Group Delegation of Authority Policy".

2.4.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

a) tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto di Verisure rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la P.A., devono essere dotati di delega formale (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o *partnership*);
b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:

- i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente.

2.4.2. Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;

c) le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate;

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato da Verisure e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorquando il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

2.5. Gli strumenti organizzativi aziendali e sistema di gestione delle risorse finanziarie

Verisure è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività di Verisure nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

a) adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;

b) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;

c) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance sostanzialmente irraggiungibili.

Per ciò che concerne le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*"; tale disposizione trova la sua *ratio* nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- pianificazione, da parte delle singole funzioni, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot e comunicazione- debitamente autorizzata- alla Funzione competente;
- predisposizione (da parte della Funzione competente) delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;
- verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento;
- erogazione delle risorse finanziarie richieste, previo ottenimento delle necessarie autorizzazioni.

Infine, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sugli elementi qualificanti della separazione di ruolo nelle fasi chiave del processo, adeguatamente formalizzata, e della tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di attori diversi operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento, che per la disposizione, articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
- effettuazione sistematica dell'attività di riconciliazione, sia dei conti intercompany, sia dei conti intrattenuti con istituti di credito;

• tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo (con specifico riferimento all'annullamento dei documenti che hanno già originato un pagamento).

Gli elementi sopra decritti si devono considerare come parti integranti anche delle "Financial Policies and Guidelines" adottate dal Gruppo Securitas Direct/Verisure e che si intendono qui integralmente richiamate.

2.6. La gestione dei contratti infragruppo

Le prestazioni di servizi svolte infragruppo sono disciplinate da un contratto quadro e dai relativi contratti attuativi. Più in particolare, la Società ha sottoscritto con ESML SD Iberia Holding S.A.U. un accordo di prestazione di servizi di supporto che coprono, tra l'altro, le attività svolte dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, dalla Direzione Marketing, dalla Direzione Risorse Umane, Direzione Sales e Direzione Operations.
Il supporto di ESML SD Iberia Holding S.A.U. si estende, inoltre, alla prestazione dei servizi informatici, alla gestione della logistica/magazzino e alla fornitura dei prodotti e componenti necessari alla vendita ai clienti finali.
I corrispettivi per la prestazione di servizi infragruppo resi alla Società sono stabiliti da un apposito allegato al contratto sopra menzionato.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Verisure Italy S.r.l.

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Verisure è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati presupposto;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:

    i. le attività che comportano il rischio di commissione dei reati presupposto in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole /prassi organizzative/procedure operative interne (oltre che alla legge);
    ii. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.

- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole di compliance, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che l'individuazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

3.2. I destinatari

Il Modello trova applicazione con riferimento all'intero complesso di attività espletata dalla Società, così come interamente ed integralmente considerata, senza esclusione e/o partizione alcuna, ivi compresa l'attività svolta nell'ambito di tutte le unità locali.

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Ne deriva che tra i Destinatari sono annoverati non soltanto i componenti degli Organi Sociali (componenti del Consiglio di Amministrazione e Sindaco Unico), ma anche i Dipendenti, i parasubordinati, i mandatari, i procuratori, i fornitori di servizi in *outsourcing* e i Partner, nei limiti delle incombenze disimpegnate in nome o per conto dell'ente.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

3.3. La struttura del Modello

Il Modello di Verisure è composto da una Parte Generale, con i relativi allegati, ed una pluralità di Parti Speciali, dedicate alle varie tipologie di reato presupposto che possono essere compiute nello svolgimento dell'attività della Società. La presente Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Le Parti Speciali descrivono i reati di possibile verificazione, le funzioni aziendali coinvolte, i comportamenti da adottare e i controlli da effettuare. In sostanza, si tratta di protocolli di controllo strutturati per reati e per ciascuna Attività Sensibile, ossia le attività che sono state considerate da Verisure a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte a questo scopo.

Il Modello è inoltre integrato con il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato conformemente allo *standard* ISO 37001, nonché con ulteriori strumenti organizzativi e di controllo interno della Società che concorrono complessivamente alla definizione del sistema di compliance aziendale.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- il Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (**All.1**);
- il *Risk Assessment* 231 finalizzato all'individuazione delle Attività Sensibili (**All.2**);
- il Codice Etico, che definisce i principi generali e le norme di comportamento della Società (**All.3**);
- il Sistema Disciplinare 231, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N.L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti (**All.4**);
- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**All.5**);
- l'elenco delle unità locali in cui opera la società (**All.6**);

- l'indicazione delle parti interne ed esterne rilevanti ai fini dell'applicazione del MOCG (**All.7**);
- l'analisi c.d. "SWOT" di fattori interni ed esterni idonei ad influenzare il sistema di compliance (**All.8**).
- i Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza (**All.9**);
- la procedura di gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello (c.d. Whistleblowing) (**All.10).**
- la Metodologia di valutazione dei rischi di corruzione, audit interno e monitoraggio delle azioni correttive **(All.11)**
- la Matrice dei rischi di corruzione **(All.12)**

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

L'attività di predisposizione del Modello è stata preceduta dalle seguenti attività:

1. *Identificazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili ("risks analysis").*

Tale fase è stata attuata attraverso due distinte attività:

a) Verisure ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera Verisure;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di *governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno di Verisure per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno di Verisure.

b) L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attributi) ha consentito a Verisure di:

A. **Individuare le Attività Sensibili**: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.

B. **Identificare le procedure di controllo già esistenti**: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.

C. **Valutare il livello di rischio**: la Società ha compiuto un'analisi critica del proprio sistema di controllo interno per ciascuna Attività Sensibile a rischio di reato 231 identificata nel *Risk Assessment 231,* al fine di identificare ipotesi di miglioramento/implementazione. In altri termini, Verisure ha provveduto ad identificare le possibili aree di miglioramento/criticità ("*gaps*") rispetto ai principi di controllo di riferimento, *benchmark* di mercato e *best practices* ai fini del Decreto per una più efficace tutela rispetto ai rischi 231 rilevati.

D. **Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione**: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati. Le regole organizzative attuate da Verisure stabiliscono i metodi e le prescrizioni da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi. Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza di Verisure nell'espletamento della propria attività.

3.4. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

Verisure ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello previa esecuzione di un'analisi della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati presupposto.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la *governance* di Verisure e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione del *Risk Assessment* 231 rispetto al tema del controllo dei processi, anche in un'ottica di prevenzione attiva dei reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, Verisure si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002, aggiornate nel 2008, nel Marzo del 2014 e, più recentemente, nel Giugno del 2021.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon Sistema di Controllo Interno.

In attuazione del criterio di compliance integrata raccomandato dalle Linee Guida emanate da Confindustria, Verisure ha ritenuto opportuno, nell'ambito delle attività di aggiornamento del Modello, integrare plurime previsioni e/o integrazioni previste dallo standard internazionale ISO 37001:2025 in materia di anticorruzione.

In ragione di quanto sopra, il presente Modello risulta allineato e soddisfa gli standard e le caratteristiche previste dalla normativa ISO 37001 sui sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione.

3.5. Reati rilevanti per Verisure

In considerazione della struttura e delle attività svolte, Verisure ha individuato come rilevanti le seguenti categorie di Reati presupposto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1, lett s-bis), del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto).

Escludendo dunque le seguenti categorie di Reati presupposto:

- Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies del Decreto);

- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies),
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Delitti contro gli animali (art. 25- undevicies).
- Reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146).

La scelta di Verisure di limitare l'analisi ai reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello, è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta da Verisure;
- del contesto socioeconomico in cui opera Verisure;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che Verisure instaura con soggetti terzi;
- delle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di Risk Assessment 231.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari sono tenuti, ciascuno con riferimento alle proprie competenze, a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

3.6. I principi di controllo nella redazione dei protocolli

Dopo aver individuato le Attività Sensibili, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle regole organizzative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- coerenza delle prerogative, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- principio di separazione delle funzioni, secondo cui "nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio". Più in dettaglio, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei

reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

3.7. I principi di controllo nella redazione dei protocolli di controllo delle Parti Speciali del Modello

Dopo aver individuato le Attività Sensibili nella mappatura contenuta nel *Risk Assessment* 231, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei controlli di carattere generale e speciale, contenuti in apposite Parti Speciali, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- principio di separazione delle funzioni, secondo cui "nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio". Più in dettaglio l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

Le Parti Speciali individuano gli *owners* dei controlli, la periodicità dei medesimi e la tipologia (preventivi o successivi). Le Parti Speciali, inoltre, richiamano le policy e le procedure formalizzate di Verisure che regolano le Attività Sensibili e che contengono ulteriori punti di controllo preventivi dei rischi di reato individuati.

4. Il Codice Etico

4.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

Verisure intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l'attività della Società, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, Verisure

ha adottato un Codice Etico, volto a definire una serie di principi di "deontologia", che Verisure riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle policy adottate di Verisure ed ai requisiti di legalità che governano le condotte di Verisure.

Il Codice Etico è stato redatto sulla base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, in accordo con le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002, aggiornate nel 2008, nel 2014 e, infine, nel Giugno 2021.

4.2. *Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico*

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui Verisure riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, operano direttamente o indirettamente per Verisure (ad esempio consulenti, fornitori, etc. di seguito indicati come "Destinatari").

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione di Verisure, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati nelle Parti Speciali del Modello che disciplinano, all'interno di Verisure, i principali processi.

Pertanto, il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con Verisure sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza del Modello, non serve soltanto a diffondere una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con Verisure, preservando la Società stessa da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali. Per queste ragioni e per garantire la trasparenza della sua operatività e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, Verisure vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello, oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con Verisure è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4.3. *Attuazione e controllo sul Codice Etico e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza*

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure operative interne.

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- Segnalare al CdA le presunte violazioni del Modello e del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative interne;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello, del Codice Etico e delle

procedure operative interne che abbia constatato, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi di Verisure competenti si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni di volta in volta deputate all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto applicato a tutti i dipendenti di Verisure ed ai regolamenti, laddove applicabili.

5. Il Sistema Disciplinare

5.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità di Verisure, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello, Codice Etico e procedure operative interne, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

5.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Viene di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare adottato di Verisure.

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello (All.4), che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Sistema Disciplinare è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.

Il Sistema Disciplinare di Verisure è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Soggetti destinatari;
- Condotte rilevanti;
- Le sanzioni;
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- Comunicazione.

6. L'Organismo di Vigilanza

Tra le condizioni esimenti dalla responsabilità dell'ente, il Decreto prevede l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.
Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello stesso (all. 5).
In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- Funzioni e poteri;
- Obblighi e responsabilità;
- Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Composizione e Nomina;
- Durata in Carica, Revoca, Cessazione e Sostituzione dei Membri;
- Obblighi di Riservatezza;
- Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo;
- Reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Societari e del Vertice;
- Convocazione riunioni, Voto e Delibere;

- Retribuzione dei Componenti dell'Organismo;
- Modifiche del Regolamento dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

6.1. La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di Verisure provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria e delle indicazioni progressivamente fornite dalla giurisprudenza e dalla dottrina che si occupa della materia.

L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di amministrazione senza vincolo gerarchico, secondo le tipologie di *reporting* espressamente previste nello Statuto, al quale si rimanda.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, dalla giurisprudenza e dalla dottrina formatasi in materia, l'OdV di Verisure si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è in possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o attività di Verisure, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio. Inoltre, l'Organo è collocato in posizione di *staff* al vertice, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione senza alcuna subordinazione gerarchica e ha possibilità di relazionarsi direttamente con il Sindaco Unico;
- professionalità, intesa come:
    - adeguata conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
    - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato e l'individuazione e valutazione degli impatti discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale;
    - possesso, in capo a ciascuno dei componenti dell'OdV, della competenza in materia "231" e della padronanza di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale.

Si sottolinea, peraltro, che va sempre assicurata all'OdV la facoltà di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di *budget*, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni, che di consulenti esterni;

- continuità d'azione: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato *budget* e di adeguate risorse. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo effettua costantemente attività di vigilanza sull'osservanza del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative interne, e verifica che agli esponenti della società sia sempre garantita la formazione sui precetti del Decreto. A questi fini, è indispensabile che l'OdV riceva costanti "flussi" informativi da parte delle strutture che operano in aree considerate a rischio di commissione di reati presupposto;
- onorabilità e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri dell'organo di controllo.

  In particolare, è esclusa la possibilità di nominare quale membro dell'OdV un soggetto che:
  - sia responsabile delle procedure del sistema ISO 9001 e della sicurezza all'interno della Società;
  - rappresenti (di diritto o di fatto) o sia familiare di soggetti che versino in una situazione di incompatibilità con la qualifica di membro dell'OdV;
  - sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - sia stato condannato con sentenza anche non irrevocabile:
    - per un delitto rientrante tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001;
    - ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli incarichi direttivi delle persone giuridiche o delle imprese; o per un delitto non colposo alla reclusione non inferiore a due anni.

6.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'articolo 6 comma 1° del Decreto, all'OdV di Verisure è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative interne e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti di:

1) verifica e vigilanza, che comportano:

- la verifica circa l'adeguatezza del Modello e delle procedure operative interne, ossia la verifica in ordine alla loro idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- la verifica circa l'effettività del Modello e delle procedure operative interne, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- il monitoraggio dell'attività svolta da Verisure, effettuando verifiche periodiche e i relativi *follow-up*. In particolare, l'attività di ricognizione delle attività è volta ad individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate dal Modello;
- l'attivazione delle strutture competenti per l'elaborazione di prassi organizzative/procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
- l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività di Verisure e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello;

2) informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative di formazione, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o dal personale ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività descritte tramite apposite procedure all'interno del Modello;

3) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di *reporting* afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;
- riportare al CdA in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e delle procedure operative interne e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;

- fornire, laddove richiesto, il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali, ivi compresa la Pubblica Autorità o l'Autorità Giudiziaria.

L'Organismo di Vigilanza esercita altresì le funzioni previste dal sistema di gestione per la prevenzione della corruzione quale **funzione per la prevenzione della corruzione**, ai sensi della UNI ISO 37001:2025.

Pertanto, l'OdV nell'esercizio di tale funzione, è responsabile di

4) verificare e vigilare sull'attuazione e implementazione del sistema anticorruzione della società in ottemperanza alle previsioni di cui alla normativa ISO 37001:2025 e agli standard internazionali applicabili e, in particolare:

- assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia progettato, attuato e mantenuto in conformità ai requisiti applicabili e alle disposizioni del presente Modello;
- supervisionare l'implementazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- monitorare l'adeguatezza e l'efficacia dei presidi di prevenzione della corruzione adottati dalla Società;
- fornire indirizzo, supporto e consulenza agli organi sociali, al Comitato dei Direttori e alle funzioni aziendali in relazione all'applicazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e alle questioni connesse al rischio di corruzione;
- ricevere e valutare i flussi informativi rilevanti ai fini del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, nonché vigilare sulla corretta gestione delle segnalazioni ricevute;
- curare gli obblighi di reporting previsti nell'ambito del "Modello di Governance aziendale e Reporting" adottato dalla Società, assicurando, in linea con tale sistema, la tempestiva segnalazione degli eventi di particolare gravità o rilevanza ai competenti organi locali e a Securitas Direct España S.A.U., secondo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa interna;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Comitato dei Direttori in merito al funzionamento, all'efficacia e ai risultati del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, segnalando eventuali criticità e proponendo le necessarie azioni correttive e di miglioramento.

5) L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha la facoltà di:

- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti di Verisure senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di Verisure o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture di Verisure ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

6.3. Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Verisure", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.
In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti aspetti:

- La convocazione dell'OdV;
- Le riunioni dell'OdV;
- Le modalità di conservazione ed accesso alla documentazione;
- Le funzioni del Presidente dell'OdV;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di verifica e vigilanza;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di aggiornamento del Modello;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di Informazione e Formazione dei Destinatari del Modello;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di gestione dei flussi informativi;
- La gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello;
- L'attività di verifica e valutazione dell'idoneità del sistema disciplinare;
- La funzione consultiva.

6.4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.
L'obbligo di flusso informativo è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

6.4.1. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'obbligo informativo è rivolto, in primo luogo, alle Funzioni responsabili di Aree ritenute a rischio di reato.
Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascun processo nella quale vengano individuate le Attività Sensibili, Verisure ha provveduto a identificare un *Key Officer*, il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", alla quale si fa rinvio.
Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.
Più in generale l'obbligo di comunicazione grava sul Consiglio di Amministrazione, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali da Verisure, e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure operative interne ed eventuali carenze della struttura organizzativa.
L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti interni a Verisure, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.
La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.
In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative interne, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello;

- eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altra utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria
- comunicazioni provenienti da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, Verisure, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a Verisure dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;

b) relative alle attività di Verisure che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i *report* preparati nell'ambito della loro attività dai Key Officers nominati, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza";
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

Si rinvia alla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l'OdV.

6.5. Il sistema "Whistleblowing".

Ogni società che adotta un Modello ex Decreto 231/01 deve necessariamente implementare un sistema per agevolare le segnalazioni cd. "Whistleblowing".

Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante 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". Il testo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023.
In attuazione della Direttiva, che punta ad armonizzare la disciplina prevista in materia di Whistleblowing nei vari Stati Membri, il D.Lgs. n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo le relative disposizioni, prevedendo standard minimi di protezione e l'introduzione di maggiori garanzie a tutela dei segnalanti, sia nel settore pubblico che in quello privato.

La Società, in conformità alla normativa applicabile e previo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 24/2023, si è dotata di specifici canali di segnalazione, definendo altresì, tramite un'apposita policy ("Speak Up Policy"), le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/01, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna di cui alla normativa di riferimento, dotandosi, in particolare, di una piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo:

https://verisurespeakup.com

Le segnalazioni potranno essere trasmesse da parte delle seguenti categorie di soggetti:

- i lavoratori subordinati, anche assunti con contratti atipici (e.g. contratto di lavoro a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, etc.);
- gli ex dipendenti e gli altri soggetti il cui rapporto giuridico con la Società sia cessato, qualora le informazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- i lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi che prestano la propria attività per la Società;
- i consulenti e i professionisti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- i potenziali dipendenti che hanno avviato il processo di selezione o negoziazione contrattuale per entrare a far parte di un'impresa del Gruppo Verisure;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, all'interno della Società;
- i fornitori, i subappaltatori, nonché i lavoratori e collaboratori dei medesimi che svolgono attività

in favore della Società;

I segnalanti possono presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni relative a violazioni del Modello o a condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, nonché segnalazioni relative al perimetro individuato nella Speak Up Policy, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, inteso come attività lavorativa o professionale, presente o passata, svolta con la Società.

Tramite la piattaforma informatica, i segnalanti possono effettuare le segnalazioni anche in forma orale tramite il sistema di registrazione di messaggistica vocale.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Nell'ambito dei citati canali e in ciascuna fase successiva di gestione della segnalazione è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante. Nello specifico, l'identità del segnalante non può essere rilevata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso segnalante. Inoltre, è assicurata la riservatezza dell'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata alla funzione Legale/Compliance locale, individuata quale gestore del canale interno di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza, imparzialità e riservatezza previsti dalla normativa applicabile.

In caso di conflitto di interessi o di altre circostanze idonee a comprometterne l'autonomia, l'indipendenza o l'imparzialità, si applicano le misure e i meccanismi sostitutivi previsti dalla Speak Up Policy.

La policy non pregiudica né limita eventuali obblighi o le facoltà di denuncia e/o comunicazione all'Autorità Giudiziaria, di Vigilanza (ivi inclusa l'ANAC, al ricorrere dei requisiti indicati dal D.Lgs. n. 24/2023) o regolamentari competenti, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società.

Per gli aspetti operativi e procedurali relativi al sistema di whistleblowing, incluse le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, i criteri di assegnazione dei casi, la gestione dei conflitti di interessi, le attività istruttorie, le misure di tutela delle persone coinvolte e i termini del procedimento, si rinvia alla Speak Up Policy adottata dalla Società (All. 10), che costituisce parte integrante del presente Modello.

6.5.1 Tutela del segnalante

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione di una segnalazione (o di una denuncia all'Autorità giudiziaria o di una divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, inclusi, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso.
- La tutela del segnalante si applica anche qualora la segnalazione avvenga:
- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6.6. Segnalazioni Whistleblowing e Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza lo svolgimento delle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, sono previsti specifici flussi informativi tra il gestore del canale interno di segnalazione e l'Organismo di Vigilanza.
In particolare, il gestore del canale interno di segnalazione informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito alle segnalazioni aventi ad oggetto presunte violazioni del Modello 231, del Codice Etico o condotte potenzialmente rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
L'Organismo di Vigilanza riceve inoltre informazioni periodiche sul funzionamento del sistema di whistleblowing, sull'utilizzo dei canali di segnalazione e sugli esiti delle istruttorie rilevanti ai fini del Modello 231, nel rispetto dei principi di riservatezza e minimizzazione dei dati previsti dalla normativa applicabile.
L'Organismo di Vigilanza verifica l'adozione e l'effettiva operatività del canale interno di segnalazione, verifica la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing e monitora le attività formative e informative predisposte dalla Società in materia di whistleblowing.

6.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del Vertice di Verisure

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.
All'Organismo sono rimessi i seguenti obblighi di informazione verso il Consiglio:

- di natura continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello e del Codice Etico che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;
- attraverso una relazione scritta al Consiglio, con periodicità almeno annuale, sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente proposte, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello e dei documenti corollarici di prevenire la commissione

dei reati di cui al Decreto, sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio.

L'attività di *reporting* al Consiglio ha inoltre ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica e formazione;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Verisure, sia in termini di efficacia del Modello, compresi i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Verisure al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni nell'espletamento dei propri compiti ovvero del *Key Officer* nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse.

Annualmente, inoltre, l'OdV presenta al Consiglio il piano delle attività per l'anno successivo.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.
Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione.

7 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione di Verisure, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o

nell'attività di Verisure;

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, analizzando i flussi informativi ricevuti e valutando l'opportunità di eventuali aggiornamenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di vigilanza esercita la funzione per la prevenzione della corruzione e si avvale del supporto operativo dell'area Compliance dell'Ufficio Legale interno della Società che monitora l'evoluzione del contesto normativo, organizzativo e dei rischi connessi, valutando in via continuativa l'adeguatezza e l'efficacia del Modello rispetto alla struttura, ai processi e alle attività della Società e coordinando operativamente il processo di aggiornamento dello stesso.

Le modifiche delle policy e delle procedure interne necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate, d'intesa con l'area Compliance dell'Ufficio Legale interno della Società.

Nell'ambito dei processi aziendali, i soggetti incaricati dell'esecuzione dei controlli assicurano l'applicazione dei presidi previsti dal Modello e delle procedure operative e segnalano all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie, inefficienze o non conformità riscontrate, che possano richiedere interventi di aggiornamento del Modello.

Tutto il personale è tenuto, inoltre, a contribuire all'efficace attuazione del Modello attraverso il suo rispetto e la corretta applicazione delle relative procedure aziendali, nonché mediante la segnalazione di eventuali violazioni, criticità o esigenze di aggiornamento all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Inoltre, la Matrice dei rischi di corruzione viene assoggettata, con cadenza annuale, ad un processo di analisi e revisione allo scopo di verificarne la concreta operatività e aderenza rispetto alla struttura

organizzativa della Società, nonché al fine di valutarne l'efficacia, tenuto conto dei livelli di rischio evidenziati. Tale processo è gestito dall'area Compliance dell'Ufficio Legale interno della Società, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, ed è effettuato mediante il concreto coinvolgimento dei soggetti chiamati ad intervenire nell'ambito dell'attuazione dei controlli e dei processi preventivi relativi a ciascuna area sensibile contemplata dalla Matrice.

8 Piano di formazione e attività di comunicazione concernente il Modello

8.1. Attività di informazione in merito al Modello

Informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di Verisure quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio e nelle Attività Sensibili.

A tal fine, l'adozione del presente Modello nonché del Codice Etico è comunicata a tutti i Dipendenti. Tale comunicazione avviene tramite pubblicazione del Modello nell'Intranet aziendale ovvero tramite invio di una comunicazione per iscritto o *e-mail* informativa, seguiti da espressa accettazione e dichiarazione di presa visione da parte degli stessi formalizzata per iscritto ovvero attraverso e-mail.

Nel momento in cui si ricorra a nuove assunzioni o si instaurino nuovi rapporti di lavoro somministrato, invece, viene consegnato un *kit* informativo con il quale assicurare alle nuove risorse le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'obbligo di rispetto dei contenuti del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative interne da parte dei Destinatari si intende parte del dovere di diligenza di cui agli artt. 2104 e 2105 codice civile.

Per quanto concerne le *policy* e le procedure operative interne adottate dalla Società, viene assicurata la comunicazione delle stesse in favore di tutti i Dipendenti. Con specifico riguardo alla *policy* anticorruzione adottata da Verisure, inoltre, si prevede che la stessa venga sottoposta alla specifica approvazione da parte

del Consiglio di Amministrazione della società nonché di tutto il management della società e che tale approvazione venga rinnovata con una cadenza periodica di due anni.

Informazione dei Consulenti e dei Partner

Ai soggetti terzi che collaborano con Verisure in forza di contratti di consulenza, *partnership* commerciale o fornitura deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della società. Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo.

Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Verisure sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

8.2. Il piano di formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società. La formazione può essere erogata direttamente dall'OdV oppure avvalendosi di consulenti esterni; in questo ultimo caso, è compito dell'OdV verificare l'adeguatezza della formazione erogata.

In particolare, Verisure cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di conoscenza attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul Sistema Sanzionatorio