

NIKE RETAIL BV
SEDE SECONDARIA DI SOCIETA’
ESTERA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO

PARTE GENERALE

(Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO– PARTE GENERALE –

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0	21/11/2022	Prima emissione	BOD Nike Retail BV
1	2025	Seconda emissione	Preposti Nike Retail BV Sede Secondaria Società Esterà
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Nike Retail BV Sede Secondaria Società Esterà. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte dei Preposti della Società.</i>			

Sommario

1.	PREMESSA	4
2.	NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA	15
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO.....	18
4.	LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO	21
5.	I PROTOCOLLI SPECIFICI	23
6.	AGGIORNAMENTO ED IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	24
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	25
8.	I FLUSSI INFORMATIVI	29
9.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE.....	31
10.	IL CODICE DI CONDOTTA, INSIDE THE LINES.....	33
11.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	34

1. PREMESSA

1.1. Obiettivi del Progetto

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito “**Decreto**”), in materia di responsabilità delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da alcuni reati, e delle successive modificazioni, NIKE RETAIL BV, SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA (qui di seguito, la “**Società**”) ha dato corso allo studio del proprio Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo (di seguito “**Modello organizzativo**” o “**Modello**”), sulla base delle esigenze espresse dal Decreto, allo scopo di:

- valutare gli impatti dell'introduzione del Decreto sul Modello organizzativo;
- analizzare il profilo di rischio della Società rispetto alle attività aziendali svolte;
- proporre eventuali suggerimenti per l'adeguamento del Modello organizzativo alle esigenze espresse dal Decreto;
- individuare in tempi contenuti le linee guida di un Modello organizzativo coerente con il Decreto, da completare ed implementare in fasi successive anche in relazione ai normali possibili mutamenti dell'organizzazione aziendale.

1.2. Introduzione al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica

Con il Decreto l'Italia ha dato attuazione alla Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11), intitolata “*Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del trattato dell'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di dette Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee e degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*” (G.U. 25 ottobre 2000, n. 250, S.O.).

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall'Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 Luglio 1995 e del 26 Maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri e la Convenzione OCSE del 17

dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La norma così introdotta sancisce una responsabilità amministrativa (di natura sostanzialmente penale) degli Enti (persone giuridiche, società, associazioni anche prive di personalità giuridica) per alcuni reati (la cui lista è tassativamente elencata) commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente stesso.

Tale responsabilità non sostituisce, ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione degli illeciti gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di uno o più reati previsti. L'Ente non è esente da responsabilità, se l'autore del fatto criminoso non è stato identificato o non è imputabile o se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

1.3. Fattispecie di reato

I reati attualmente contemplati dal Decreto la cui commissione può fondare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli individuati dagli articoli 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*.1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinqüies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25 – *octies*. 1; 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25 – *terdecies*, 25 – *quaterdecies*, 25 – *quinqüiesdecies*, 25 – *sexiesdecies*, 25 – *septiesdecies*, 25 – *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001, che richiamano rispettivamente:

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
art. 24	reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode delle pubbliche forniture (artt. 316- <i>bis</i> , 316- <i>ter</i> , 353, 353- <i>bis</i> , 640 comma 2,n.1, , 640- <i>bis</i> , 640- <i>ter</i> , , 356 del c.p. e art. 2 legge 23/12/1986 n. 898)
art. 24- <i>bis</i>	reati relativi ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati (artt. 491- <i>bis</i> , 615- <i>ter</i> , 615- <i>quater</i> , 615- <i>quinqüies</i> , 617- <i>quater</i> , 617- <i>quinqüies</i> , 629 comma 3, 635- <i>bis</i> , 635- <i>ter</i> , 635- <i>quater</i> , 635 – <i>quater</i> .1, 635- <i>quinqüies</i> , 640- <i>quinqüies</i> del c.p., art. 1 comma 11 DL 21/09/2019, n.105)

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
art. 24- <i>ter</i>	delitti di criminalità organizzata (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) del c.p.p.; artt. 416, 416- <i>bis</i> , 416- <i>ter</i> , 630 del c.p.; art. 74 del D.P.R. 309/1990
art. 25	reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (artt. 314, 314- <i>bis</i> , 316, 317, 318, 319, 319- <i>bis</i> , 319- <i>ter</i> , 319- <i>quater</i> , 320, 321, 322, 322- <i>bis</i> , , 346- <i>bis</i> del c.p.)
art. 25- <i>bis</i>	reati di: (i) falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento, illeciti puniti a tutela delle fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale alla genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziali per un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Nello specifico i reati di falso qui richiamati hanno ad oggetto monete (artt. 453, 454, 455, 457 del c.p.), valori di bollo (artt. 459, 464 del c.p.), carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario (artt. 460, 461 del c.p.); (ii) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti importati con segni falsi (art. 474 c.p.)
art. 25- <i>bis</i> .1	delitti contro l'industria e il commercio ovvero turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 del c.p.), illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513- <i>bis</i> del c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 del c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 del c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 del c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 del c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517- <i>ter</i> del c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517- <i>quater</i> del c.p.)
art. 25- <i>ter</i>	reati societari di false comunicazioni sociali (art. 2621 del c.c. e 2621 bis c.c.); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622), , impedito controllo (art. 2625, comma 2, del c.c.), formazione fittizia di capitale (art. 2632 del c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 del c.c.),

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
	illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 del c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali e della società controllante (art. 2628 del c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 del c.c.) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 del c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635- <i>bis</i> del c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 del c.c.), aggrigotaggio (art. 2637 del c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629- <i>bis</i> del c.c.) e ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, del c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D.lgs 19/2023)
art.25- <i>quater</i>	reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi penali; la particolarità di tale articolo è che non prevede un elenco tassativo di reati ma fa generico riferimento ad una categoria che comprende reati accomunati dal solo fine di eversione e terrorismo
art. 25- <i>quater</i> .1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583- <i>bis</i> del c.p.)
art. 25- <i>quinqies</i>	reati contro la libertà individuale ed in particolare ai delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 del c.p.), prostituzione minorile (art. 600- <i>bis</i> del c.p.), pornografia minorile (art. 600- <i>ter</i> del c.p.), detenzione o accesso di materiale pornografico (art. 600- <i>quater</i> del c.p.), pornografia virtuale (art. 600- <i>quater</i> .1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600- <i>quinqies</i> del c.p.), tratta di persone (art. 601 del c.p.), traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601- <i>bis</i> del c.p.), acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 del c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603- <i>bis</i> del c.p.), adescamento di minorenni (art. 609- <i>undecies</i> c.p.)
art. 25- <i>sexies</i>	reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del T.U.F.) e di manipolazione del mercato (art. 185 del T.U.F.) previsti dalla parte V, titolo I- <i>bis</i> , capo II, del T.U.F.. A questo proposito, è opportuno osservare che, per espressa previsione dell'art. 187- <i>quinqies</i> del T.U.F., la

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
	responsabilità dell'ente sussiste anche in violazione degli illeciti amministrativi disciplinati agli artt. 187- <i>bis</i> e 187- <i>ter</i> del T.U.F. (rispettivamente abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato)
art. 25- <i>septies</i>	delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
art. 25- <i>octies</i>	reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648- <i>bis</i>) e impiego di denaro, beni, o utilità di provenienza illecita (art. 648- <i>ter</i>), che prevede che le società possono essere sanzionate in relazione ai delitti in questione, sia che le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte sul territorio nazionale che sul territorio di un altro stato comunitario o di un Paese terzo. Reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1) che punisce chiunque impiega i proventi di un delitto in attività economiche o finanziarie, ovvero li impiega con finalità speculative, se dal fatto deriva nocumento alla libera concorrenza, alla trasparenza e all'andamento dei mercati.
Art. 25- <i>octies</i> . 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori. in particolare indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493- <i>ter</i> c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493- <i>quater</i> c.p.), frode informatica (art. 640- <i>ter</i> c.p.), trasferimento fraudolento di valori (art. 512 - <i>bis</i> c.p.)
art. 25- <i>novies</i>	delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, comma 1, lett. a)- <i>bis</i> e comma 3, 171- <i>bis</i> , 171- <i>ter</i> , 171- <i>septies</i> , 171- <i>octies</i> , 181- <i>bis</i> della L. 633/41)
Art. 25- <i>decies</i>	induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377- <i>bis</i> c.p.

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
Art. 25- <i>undecies</i>	Reati ambientali art. 452-bis c.p.; 452 c.p.-quater c.p.; 452-quinquies c.p.; 452-octies c.p. 452-sexies c.p.; 452 - quaterdecies c.p., 727-bis c.p.; 733-bis c.p.; artt. 1, 2, 3 bis, 6 legge 7 febbraio 1992 n. 150 artt. 137 commi, 3, 5, , 13, art. 256 commi 1, 3, 4, 5,6 ; art. 257; art. 258 comma 4; art. 259 comma 1; art. 279 comma 5 del D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152; art. 3 Legge 549/1993, art. 8,9 del D.lgs 202/2007.
Art. 25- <i>duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 12 e art. 22, comma 12 bis, D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286).
Art. 25 - <i>terdecies</i>	Reati di razzismo e xenofobia (art. 604 - <i>bis</i> c.p.)
Art. 25 - <i>quaterdecies</i>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e di giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1, 4, L. 13/12/1989 n. 401)
Art. 25 - <i>quinquiesdecies</i>	Reati tributari (artt. 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10- <i>quater</i> , 11 del D.lgs 74/2000)
Art. 25 - <i>sexiesdecies</i>	Contrabbando (artt. da 78 a 94 del D.Lgs 141 del 26 settembre 2024)
Art. 25- <i>septiesdecies</i>	Delitti contro il patrimonio culturale (artt. da 518- <i>bis</i> a 518- <i>quaterdecies</i> c.p.)
Art. 25- <i>duodevicies</i>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- <i>sexies</i> e art. 518- <i>terdecies</i>)
	Reati di cui alla L. 16 marzo 2006, n.146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre e del 31 maggio 2001") ovvero: (i) associazione per delinquere (416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (416- <i>bis</i> c.p.); (ii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- <i>quater</i> del D.P.R 23 gennaio

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
Articolo 10 legge 16 marzo 2006, n. 146	1973, n. 43); (iii) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanza stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309 del 1990); (iv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-<i>bis</i> c.p.); (v) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); reati contro l'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 commi 3, 3-<i>bis</i>, 3-<i>ter</i> e 5 del D.Lgs. 25 luglio, n. 286.

1.4. Autori del reato

La Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1. *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*; art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto);
2. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lettera b), del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se prova che le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5. Il vantaggio o l’interesse dell’ente

Altro requisito indispensabile affinché l’ente sia responsabile ai sensi del Decreto, è che la condotta posta in essere dall’agente autore del reato sia realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Occorre da subito rilevare come interesse e vantaggio siano condizioni alternative e non complementari, essendo sufficiente che se ne verifichi anche una sola tra esse.

Sul punto si è pronunciata anche la Corte di Cassazione¹ sostenendo che: *“in tema di responsabilità da reato [omissis], l’espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o a suo vantaggio, non contiene un’endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a “monte”, per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l’interesse ed il vantaggio sono in concorso reale”*.

Ne consegue che per la sussistenza della responsabilità dell’ente è sufficiente che:

- 1) il reato presupposto sia finalizzato all’ottenimento di una determinata utilità, indipendentemente dal fatto che questa venga conseguita o meno ovvero, in alternativa,
- 2) l’ente abbia ottenuto un qualche vantaggio indipendentemente dal fatto che tale vantaggio sia la conseguenza voluta, preventivata o inattesa della condotta posta in essere dall’agente.

¹ Cass. Pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615. La stessa relazione al D.Lgs. 231/2001, inoltre, dichiara che l’interesse o il vantaggio si distinguono proprio perché il vantaggio va valutato *ex post* e l’interesse *ex ante*.

Inoltre, in merito al concetto di vantaggio, si può osservare che più previsioni del Decreto mostrano di distinguere la nozione di vantaggio da quella di profitto (cfr. gli artt. 13, 15 e 19 del D.Lgs. 231/2001).

Non c'è dubbio infatti che il concetto di “profitto” alluda ad un'utilità economica, da valutarsi *ex post* in termini di effettivo accrescimento patrimoniale per l'ente. Il profitto è, dunque, da concepirsi come una *species* del *genus* più ampio costituito dal “vantaggio” che l'ente ricavi dal reato².

1.6. Reati commessi all'estero

Le società che hanno la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.

1.7. Le sanzioni

Le sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto, a seguito della commissione del reato, sono:

a) sanzioni pecuniarie

sono calcolate in base ad un sistema “*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*”; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549, salvo i casi di riduzione della sanzione nei quali ogni quota è pari ad Euro 103 e la sanzione va da un minimo di Euro 10.329 ad un massimo di Euro 103.291; sono altresì previsti meccanismi di aumento della sanzione sino a dieci volte il prodotto od il profitto conseguito dall'ente;

b) sanzioni interdittive

² Si discute se il profitto debba intendersi come accrescimento patrimoniale netto o se debba, invece, farsi riferimento al ricavo lordo che pervenga all'ente in seguito all'attività illecita. Le Sezioni Unite sono recentemente intervenute (S.U. 27.3.2008, Impregilo ed altri, inedita) per dirimere un contrasto venutosi a creare sulla nozione di profitto del reato, oscillante tra una interpretazione estensiva, cioè quale ricavo derivante dal reato e una lettura restrittiva quale utile netto ricavato dall'azione criminosa, dedotti quindi i costi. Secondo le S.U. deve intendersi per “profitto del reato”, di cui agli artt. 19 e 53 del D.Lgs. 231/2001, il vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale del reato, che va determinato tenendo conto dell'utilità eventualmente conseguita in concreto. In altre parole, il profitto del reato deve essere inteso non in senso contabile (decurtazione dai ricavi dei costi sostenuti per l'attività illecita) bensì come un beneficio aggiunto di tipo economico, ovvero ogni conseguenza vantaggiosa collegabile all'attività illecita.

1. interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi;

c) Confisca:

essendo una sanzione volta a sottrarre il prezzo e il profitto dell'illecito all'autore dello stesso, non incontra limiti di valore. È, infatti, una sanzione sui generis poiché non è commisurata a criteri di proporzionalità validi per le altre tipologie sanzionatorie. Inoltre, la possibilità di essere comminata per equivalente ne fa uno strumento incisivo e temibile, seppur rimanendo evidente il presupposto che, per l'applicazione della stessa, sia sempre necessario l'accertamento in concreto dell'entità del prezzo o del profitto dell'illecito. Per "prezzo" del reato deve intendersi il denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato, mentre il "profitto" del reato è l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato.

d) Pubblicazione della sentenza:

il sistema sanzionatorio del Decreto è costituito in modo tale da prevedere la possibilità, e non l'obbligo, per il giudice di comminare, nei casi di applicazione della sanzione interdittiva, anche la pubblicazione della sentenza.

Non essendo previsti parametri ai quali il giudice possa ispirarsi per l'applicazione della sanzione, deve ritenersi che questa potrà/dovrà essere comminata soltanto quando utile alla repressione del fatto o alla prevenzione della reiterazione del reato.

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Decreto.

1.8. Compliance

L'art. 6, comma 1, del Decreto stabilisce che, ove il reato sia stato commesso dai soggetti c.d. "*apicali*", **l'ente non risponde** se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di

- autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;
 - non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento, osservanza, adeguamento e aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'ente.

Se invece l'illecito accede a reati commessi da sottoposto, a norma dell'art. 7 del Decreto, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza, per contro, è esclusa, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA

2.1 Descrizione e attività della Società

Al termine di un progetto di fusione per incorporazione, con decorrenza 01/10/2022 Nike Italy S.r.l. è divenuta la sede secondaria italiana (c.d. *branch*) della Società estera Nike Retail BV sede olandese, modificando la propria denominazione in Nike Retail BV, Sede Secondaria di Società Estera.

Nella predisposizione del presente Modello, NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA si è avvalsa dei documenti già predisposti ai sensi del Decreto, di Nike Italy S.r.l.. Di seguito l'evoluzione del Modello precedentemente in essere:

- 21/11/2013: prima emissione
- 28/08/2017: aggiornamento
- 31/08/2021: aggiornamento

In data 21/11/2022 il Board of Director di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE ha deliberato l'adozione della prima emissione del Modello di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA.

NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA ha sede legale in Via Fratelli Castiglioni 8 a Milano.

Le sue attività consistono in:

- promozione dei prodotti a marchio Nike sul territorio italiano;
- vendita dei prodotti Nike sul territorio italiano;
- offerta di servizi complementari quale attività di marketing, pubblicità e promozione nonché di consulenza in relazione a marchi e proprietà industriale.

2.2 Modello di governance

I sistemi organizzativi e di attribuzione di poteri e responsabilità (deleghe e procure), in quanto espressione del più generale sistema di governo societario, sono fondamentali per garantire l'adeguatezza dei controlli preventivi. La Società deve, infatti, garantire un assetto formalizzato e ordinato del processo di formazione delle decisioni e dell'attuazione delle stesse, in modo da consentire in ogni momento l'individuazione chiara e univoca del ruolo e delle responsabilità di ciascun soggetto all'interno del processo decisionale.

Il sistema organizzativo e di attribuzione dei ruoli/responsabilità e dei poteri nella Società è formalizzato nei seguenti documenti:

NIKE RETAIL BV
SEDE SECONDARIA DI
SOCIETA' ESTERA

- gli **organigrammi** delle funzioni aziendali e corrispondenti riporti funzionali;
- le **deleghe** inerenti i poteri di ordinaria e straordinaria gestione aziendale
- le **deleghe** per l'esercizio di specifiche attività o specifici atti.

2.3 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato dalla chiara identificazione dei compiti e delle persone o delle funzioni incaricate del loro svolgimento.

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 ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti,
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- e) le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate.

2.4 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie.

La Società prevede modalità di gestione delle risorse finanziarie volte a garantire l’adozione di strumenti che impediscano la creazione di disponibilità occulte e/o che vengano fatte transitare somme illecite e/o che vengano assegnati contratti a partner/fornitori/clienti non attendibili.

In particolare, tutti i processi basati su attività sensibili in tal senso sono stati opportunamente regolamentati nella parte speciale del presente Modello, garantendo l’applicazione dei principi essenziali ai sensi Decreto, quali ad esempio:

- separazione di compiti e responsabilità;
- pluralità di persone coinvolte nei processi decisionali e di controllo;
- predisposizione di una adeguata reportistica dei movimenti finanziari;
- definizione di limiti per le spese in contanti e per gli assegni.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO

3.1 Le finalità e i destinatari del Modello organizzativo

Il Legislatore ha specificato che se la società adotta il modello organizzativo preventivamente, ossia prima della commissione del reato, la sua rispondenza ai requisiti legali e la sua efficace attuazione incide sull'elemento soggettivo dell'illecito, escludendone la c.d. colpa di organizzazione³.

Al di là delle prescrizioni del Decreto, che ne sottolineano la facoltà e non l'obbligo, l'adozione del Modello Organizzativo è stata decisa nella ferma convinzione che questo sia un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano sia sotto la direzione e vigilanza (di seguito anche “i **Destinatari**”), sia in nome e per conto di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA o che abbiano con essa relazioni qualificate (di seguito anche “**Terzi Destinatari**”) affinché vengano seguiti dei comportamenti che rispecchino il modello etico condiviso dalla Società.

NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA è altresì convinta che attraverso lo sviluppo e l'applicazione del proprio Modello Organizzativo possa implementare il proprio livello di efficienza organizzativa.

Da queste considerazioni discende la rilevanza del Modello Organizzativo le cui finalità devono tendere a:

1. **prevenire** il rischio di ogni forma di irregolarità o ipotesi di irregolarità che possa concretizzarsi in un illecito;
2. **fornire valide evidenze oggettive** circa le procedure e i protocolli esistenti, secondo quanto richiesto dal Decreto in tema di onere della prova, al fine di escludere la responsabilità societaria nel caso siano commessi reati;

³ Art. 6, co. 2, del D. Lgs. 231/2001

“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli ... devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” art.6, co.2 -bis, del D.Lgs 231/2001

I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e):

Art. 7 d.lgs. 231/2001

“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi”.

3. **garantire l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza** della gestione per assicurare, ai fini dissuasivi e persuasivi l'integrità e l'immagine societaria nei rapporti con le controparti private e istituzionali;
4. **assicurare** l'attenta vigilanza da parte dell'OdV.

3.2 I requisiti essenziali del Modello organizzativo

L'adozione e l'attuazione del Modello organizzativo volta a raggiungere in concreto lo scopo di esimere la Società da responsabilità, in base alla normativa ed alle linee guida di Confindustria, deve prevedere le seguenti componenti essenziali:

- 1) **adozione di principi etici** in relazione alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto volti a definire la necessità di:
 - a) osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - b) improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi;
 - c) richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo e, in generale, su tutte le procedure aziendali;
 - d) prevenire gli infortuni sul lavoro;
 - e) prevenire la commissione di qualsivoglia illecito e, in particolare, dei reati previsti dal Decreto;
- 2) **costituzione dell'OdV** e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- 3) **mappatura delle attività aziendali "sensibili"**, ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
- 4) **definizione di "protocolli"** finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività aziendali "a rischio", i seguenti principi di controllo:
 - a) separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - b) chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - c) esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- d) implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:
 - i) definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii) garantire la tracciabilità e la comprovabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - iii) garantire, ove necessario, che i processi decisionali siano oggettivi, al fine di limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, o esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, ecc.);
- 5) **definizione di flussi informativi** da/e nei confronti dell'OdV;
- 6) **definizione di un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 7) **attività di informazione**, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 8) **previsione di specifici canali di segnalazione interna e il divieto di ritorsione.**

4. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO

4.1 Premessa

La mappatura delle attività a rischio di reato, espressamente prevista dal Legislatore, richiede l'analisi e comprensione del contesto aziendale per evidenziare in quali aree/funzioni e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Tale attività ha lo scopo di rendere consapevoli i vertici operativi della Società – individuati nei Preposti - e i dipendenti, ciascuno con ovvi limiti e livelli di conoscenza e responsabilità, in merito alle funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono verificarsi comportamenti a rischi di reato.

4.2 Situazione rilevata

Dall'esame della struttura e dell'operatività aziendale effettuate in esecuzione del Progetto, come sopra meglio descritto, è stato possibile effettuare una ricognizione di aree di rischio, vale a dire l'identificazione di attività e funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette “**attività sensibili**”).

Le risultanze dell'attività di ricognizione effettuata sono contenute nel documento “*Mappatura dei rischi ex D.Lgs. 231/01*”.

4.3 Azioni da intraprendere

Poiché la mappatura dei rischi-reato costituisce il punto di partenza per la definizione dei protocolli specifici idonei alla prevenzione delle condotte illecite, è fondamentale che tale attività non si riduca ad un'attività sporadica, ma si traduca in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (es.: avvicendamenti nell'ambito del *Top Management*, ridefinizione del modello di *business*, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o delle norme di legge e legislazione di riferimento.

Con riferimento all'attività della Società va precisato che:

- le attività “*sensibili*” si concentrano essenzialmente in talune aree/funzioni aziendali;
- sono già operativi organismi e procedure interne aventi *latu sensu* funzioni di monitoraggio e controllo.

Le azioni da intraprendere dai Preposti possono essere schematizzate come di seguito:

- **Comunicare** ai soggetti coinvolti nelle attività sensibili i risultati dell'attività di mappatura effettuata nel corso del Progetto.
- **Definire**, formalizzare e comunicare ai soggetti interessati le tempistiche minime per l'aggiornamento della mappa delle “*attività sensibili*” e le modalità di effettuazione di tali attività.
- **Prevedere** aggiornamenti tempestivi in caso di cambiamenti aziendali significativi e/o delle norme di legge e legislazione di riferimento.

5. I PROTOCOLLI SPECIFICI

La fase successiva all'identificazione delle aree aziendali a rischio di reato come indicato precedentemente comporta la strutturazione di protocolli specifici, ossia la valutazione ed implementazione del sistema di regole disciplinanti le modalità di formazione della volontà della Società e la sua operatività nonché del sistema di controllo esistente e il suo eventuale adeguamento, allo scopo di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello accettabile.

In particolare, un sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- verificare che la Società si sia messa al riparo da qualsiasi disfunzione organizzativa;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto a negligenza o imperizia) nella interpretazione delle direttive aziendali.

Il sistema di controllo preventivo deve essere tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente dal/dai soggetto/i che esegue/ono il comportamento delittuoso.

Nel corso del Progetto, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli esistenti limitatamente ai processi/funzioni ritenuti "critici" a seguito dell'attività di mappatura dei rischi e nel cui ambito potrebbero astrattamente configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati che qui rilevano.

In particolare, per ciascuna fattispecie di reato e relativa modalità di realizzazione della condotta illecita si è proceduto a:

- individuare le funzioni aziendali "critiche";
- individuare le priorità di intervento, anche in relazione della rilevanza dei processi rispetto all'attività aziendale;

Per i processi valutati e ritenuti maggiormente significativi:

- comprendere il sistema di controllo esistente;
- identificare punti di miglioramento e proporre i primi piani di intervento;
- prendere atto dell'esistenza di formalizzate procedure in grado di regolamentare lo svolgimento delle attività con la previsione di opportuni punti di controllo;
- prendere atto dell'esistenza di specifiche regole comportamentali a presidio delle attività svolte;
- verificare il rispetto e l'attuazione concreta del principio di separazione dei compiti;
- verificare il rispetto e l'attuazione concreta del principio per il quale ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- verificare l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- individuare attività di controllo e monitoraggio sulle attività "sensibili" ai fini del Decreto.

6. AGGIORNAMENTO ED IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello. La prima emissione del presente Modello è stata deliberata dal Board of Directors di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE in data 21/11/2022. Contestualmente, è stato riconosciuto il compito di dare seguito agli adempimenti richiesti e previsti dal Modello ai Legali Rappresentanti della *branch*, individuati nei Preposti della Società, quale organo dirigente della stessa.

Pertanto, ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico potrà essere di competenza dei Preposti della *branch* anche su indicazioni pervenute dall'Organismo di Vigilanza in occasione delle comunicazioni continuative o nelle relazioni periodiche (*rif. Paragrafo 8.1*).

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

7.1 Premessa

L'affidamento di compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'attuazione nonché di aggiornamento continuo del Modello ad un Organismo a ciò deputato è considerato dal Legislatore presupposto indispensabile (anche se non necessariamente sufficiente) a garantire l'esonero dalla responsabilità in capo alla Società in caso di commissione di illeciti amministrativi.

Al momento della formale adozione del Modello, l'organo dirigente dovrà:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (quali, a titolo di esempio, modalità di nomina e revoca, durata in carica etc.) ed ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- comunicare ai Destinatari interni i compiti dell'OdV ed i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione.

7.2 Attività

L'OdV deve assolvere le seguenti attività:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello, ossia verifica della coerenza fra i comportamenti concretamente posti in essere nell'ambito dell'operatività aziendale ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti non voluti;
- analisi del mantenimento nel tempo dei requisiti di coerenza e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, sottoponendo adeguate proposte ai Preposti e dando coerente seguito alle decisioni assunte onde poter verificare in concreto la rispondenza tra attuazione delle decisioni e funzionalità delle stesse.

Rientrerà tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza la verifica periodica, con il supporto delle altre funzioni competenti, del sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

7.3 Requisiti e cause di decadenza

Per garantire il corretto espletamento dei compiti sopra citati, si ritiene necessario che l'OdV possieda i seguenti requisiti:

Autonomia e Indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. In particolare:

- le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società;
- l'OdV riporta direttamente ai Preposti, con la possibilità di riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE;
- all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dallo stesso organismo.

Professionalità. L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consentono di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, di natura ispettiva ma anche consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – sia delle funzioni aziendali sia di consulenti esterni.

Continuità di azione. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare le sue attività; svolge la propria azione e ne riferisce ai Preposti secondo quanto previsto dal Paragrafo 8.1.

Onorabilità. I componenti dell'OdV non hanno riportato condanne, anche non definitive, né ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. per alcuno dei reati indicati dal Decreto, né per reati che comportano l'applicazione della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici.

Il venir meno dei sopramenzionati requisiti comporta la revoca del membro dell'OdV.

Le succitate caratteristiche rendono opportuno:

- collocare l'OdV in una posizione gerarchica elevata, in modo da evitare la subordinazione rispetto alle altre funzioni aziendali, prevedendo contestualmente il riporto diretto ai Preposti;
- dotare l'OdV di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- dotare l'OdV di risorse, mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.
- identificare l'OdV in una struttura collegiale, al fine di garantirne terzietà rispetto a coloro sul cui operato deve vigilare, oltre che l'efficacia ed efficienza dell'azione di controllo.

Tenuto conto delle proprie dimensioni aziendali e dell'attuale struttura organizzativa, la Società ha optato per un OdV pluri-personale composto da tre, quattro o cinque membri.

L'Organismo così composto è nominato con determina dai Preposti per una durata che viene definita al momento della nomina; i Preposti valutano l'esistenza dei requisiti sopra esposti e delle condizioni di operatività dell'OdV; verificano che i membri dell'OdV non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'OdV.

Da parte sua, l'OdV si è dotato di apposito Regolamento volto a disciplinarne le regole di funzionamento, convocazioni, voto e delibere, modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni, modalità di svolgimento dei compiti e delle deleghe etc. Attività, poteri, cause di decadenza, durata e compensi sono definiti dai Preposti nel Modello, nella determina e nella lettera di nomina.

Anche l'eventuale revoca dell'OdV potrà essere deliberata dai Preposti.

È compito dei Preposti informare della nomina e dell'eventuale revoca dell'OdV il Consiglio di Amministrazione di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE.

L'OdV riporta direttamente ai Preposti ed è dotato di adeguati mezzi finanziari, nonché di adeguati poteri di iniziativa e controllo (nei limiti delle sue attività come previste dal paragrafo 7.2 e 7.4) volti a consentirne la normale operatività, potendo naturalmente avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali la cui collaborazione si renda di volta in volta necessaria o utile.

I Preposti provvedono, all'atto di costituzione dell'Organismo e, successivamente, ogni anno, ad approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV è tenuto, nell'ambito delle comunicazioni abituali con i Preposti ad informare gli stessi in merito all'utilizzo del fondo di spesa. È compito dei Preposti informare il Consiglio di Amministrazione di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE in merito alla attribuzione e utilizzo dei mezzi finanziari riconosciuti all'OdV.

7.4 Poteri OdV

All'OdV è garantito il potere di:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (da selezionare e nominare nel rispetto delle procedure aziendali) nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- disporre che il personale aziendale fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare ai Preposti eventuali infrazioni al Modello stimolando l'applicazione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

Ai Preposti, pur con l'istituzione dell'OdV, restano ferme tutte le attribuzioni e le relative responsabilità previste dal Codice Civile.

8. I FLUSSI INFORMATIVI

8.1 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'OdV riporta i risultati della propria attività ai Preposti nelle seguenti modalità:

- riferisce costantemente del proprio operato;
- riferisce con cadenza almeno annuale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello; è compito dei Preposti condividere la relazione periodica dell'OdV con il Consiglio di Amministrazione di NIKE RETAIL BV SEDE OLANDESE
- riferisce immediatamente nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello;
- presenta proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello o di singoli protocolli, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate; è compito dei Preposti valutare le indicazioni dell'OdV ed eventualmente approvare le modifiche.

8.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari Interni ed Esterni in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero qualsiasi notizia di violazione del Modello.

La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- operazioni percepite come “a rischio”;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi

compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non compresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Le modalità e le tempistiche di trasmissione di specifici flussi informativi, nonché l'oggetto degli stessi, sono stabilite dall'OdV e definite in relazione alle aree di rischio ritenute rilevanti.

I soggetti individuati come responsabili dei flussi informativi specifici, sono tenuti a trasmettere all'OdV le informazioni richieste oltre all'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio.

* * * *

8.3 Whistleblowing

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recependo in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937, norma la disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea. (cd. whistleblowing).

NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ' ESTERA in risposta a quanto richiesto dal Decreto, ha attivato un canale di segnalazione sicuro che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal proposito NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ' ESTERA adotta una Procedura "Speak Up Policy" che ne disciplina anche le modalità di invio. In particolare, la segnalazione può essere presentata attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta attraverso la piattaforma dedicata Speak-up, accessibile all'indirizzo www.speakup.nike.com;
- in forma orale, mediante la stessa piattaforma dedicata che permette la trascrizione di un messaggio vocale e l'invio automatico del testo alle funzioni di competenza da parte del segnalante

Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni si rimanda interamente alla Procedura.

9. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

9.1 L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è formalmente comunicato a tutti i Destinatari Interni mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche su supporto informatico, nonché mediante pubblicazione sulla rete informatica aziendale.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice di Condotta, Inside the Lines, da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso. Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Codice di Condotta.

Particolare e specifica attenzione è poi riservata alla diffusione del Codice di Condotta, Inside the Lines che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni o su richiesta, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, anche mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale (tramite pubblicazione sul sito Nike <https://investors.nike.com/investors/corporate-governance/?toggle=conduct>).

L'OdV promuove e monitora iniziative e ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

9.2 La formazione sul Modello e sui protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari Interni, i Preposti, insieme alla funzione risorse umane, hanno il compito di curarne la periodica e costante formazione. È compito dell'OdV promuovere e monitorare le iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare il rispetto dei valori etici da parte dei Destinatari Interni. In particolare, si è previsto che i principi del Modello, e quelli del Codice di Condotta, Inside the Lines, siano illustrati ai Destinatari Interni attraverso apposite attività formative (es. corsi, seminari, questionari da rendere disponibili sulle piattaforme aziendali etc.) le cui modalità di esecuzione sono pianificate dai Preposti mediante approvazione di specifici piani anche sentito il parere dell'OdV.

I corsi e le altre iniziative di formazione sono differenziati e valutati con l'ausilio dell'OdV in base al ruolo ed alle responsabilità delle interessate ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come 'apicali' alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come 'a rischio' ai sensi del Modello.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato

rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.

È comunque prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza o metodi elettronici che possano garantire la tracciabilità dei soggetti che partecipano alle attività di formazione.

Specifici approfondimenti sul tema sono inoltre inseriti nei corsi tenuti ai neoassunti.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del decreto, venga tenuto da parte del responsabile dell'area a rischio, uno specifico modulo di approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli. Anche in questo caso è prevista la formalizzazione della partecipazione al momento formativo sulle disposizioni del Decreto.

10. IL CODICE DI CONDOTTA, INSIDE THE LINES

10.1 Premessa

L'adozione di principi etici in relazione alle condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto rappresenta lo strumento base del Modello organizzativo su cui fondare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Sotto un profilo generale, il Codice di Condotta è un documento ufficiale della Società ed esprime gli orientamenti della Società stessa.

Le previsioni contenute nel Codice di Condotta, Inside the Lines impongono ai vari soggetti destinatari (dipendenti, collaboratori, soggetti terzi, ecc.) comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei cosiddetti “*stakeholders*” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.).

10.2 Situazione rilevata

Allo stato attuale, per quanto riguarda i dipendenti, la Società – oltre ad applicare le “norme comportamentali” previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore in cui opera la Società (di seguito, il “CCNL”), – adotta le “Norme Etiche di Comportamento Professionale”, previste dettagliatamente nel Codice di Condotta, Inside the Lines, allegato al Modello.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 PRINCIPI GENERALI

Il presente Sistema Disciplinare, parte integrante e sostanziale del Modello, è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del decreto legislativo citato ed è applicabile a tutto il personale di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA.

Il Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice di Condotta adottato da NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA e delle norme e standards generali di comportamento indicati nel Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta e delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.

Il Sistema Disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, e a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile al personale di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA.

Il Modello, comprensivo del Sistema Disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e pertanto essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari, a fronte delle suddette violazioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

11.2 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle regole e dei principi comportamentali desumibili dal Modello e dal Codice di Condotta, Inside the Lines, nel caso in cui detti comportamenti siano effettivamente idonei a produrre danni alla Società.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità delle violazioni e in base ai seguenti criteri generali vigenti da NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA e sanciti dai CCNL:

- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica e autonomia del dipendente;
- l'esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente;
- condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

11.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione dell'addebito e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c. d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni si applicano nei confronti dei lavoratori che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da (in ordine crescente):

1. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
2. violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;
3. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In particolare, si indicano - in via esemplificativa e non esaustiva - un elenco di possibili violazioni:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività di prevenzione, di scoperta e di eliminazione tempestiva delle situazioni di rischio, ai

sensi del Decreto, con particolare riferimento alle procedure riferite ai rapporti da tenersi con la Pubblica Amministrazione, ovvero finalizzate ad impedire i comportamenti che possano integrare le altre fattispecie di reato previste dal presente documento;

- mancato, falso, o incompleto rispetto delle procedure istituite da NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta, Inside the Lines, con particolare riferimento alle linee guida ed agli standards generali di comportamento da questo previsti relativamente ai rapporti da tenere con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del capitale e del patrimonio sociale, dei creditori e del mercato;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme ed a tutto quanto previsto dal sistema delle deleghe,
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni richieste dal Codice di Condotta, Inside the Lines e dal Modello;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

* * * *

Con riferimento alla procedura di whistleblowing (cfr. § 8,3), NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA, in conformità agli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso in cui un dipendente di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETÀ ESTERA ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, potrà informare le funzioni elencate nella Speak Up Policy, le quali si attiveranno per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

La Società prevede l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

11.4 TIPOLOGIA

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello o nel Codice di Condotta, Inside the Lines da parte dei lavoratori sono ritenute illeciti disciplinari, ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970. Tali illeciti possono essere puniti, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale: nei casi di violazione colposa dei principi del Codice di Condotta, Inside the Lines e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- b. ammonizione scritta: nei casi di recidiva di cui al punto a) e nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi: oltre che nei casi di recidiva di cui al punto b), nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- d. licenziamento per giustificato motivo: nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività, nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta, Inside the Lines;
- e. licenziamento per giusta causa: nei casi di mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze da cui possa teoricamente scaturire una sanzione non conservativa, di cui alle precedenti lettere d) ed e), NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA potrà disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

Ove il lavoratore sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA, l'applicazione della sanzione più grave del richiamo verbale comporterà anch'essa revoca immediata della procura stessa.

11.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI /PREPOSTI

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Preposto trasmette al Board of Directors di Nike Retail BV sede olandese una relazione scritta contenente:

- a) la descrizione della condotta constatata;
- b) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere violate;

- c) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- d) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- e) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

L'OdV convoca il Preposto.

La convocazione deve:

- a) essere effettuata per iscritto;
- b) contenere l'indicazione della condotta oggetto di valutazione e delle relative previsioni del Modello oggetto di violazione;
- c) comunicare all'interessato la data ed il luogo dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di fornire eventuali informazioni sia scritte che verbali e/o documenti.

In occasione dell'adunanza dell'OdV vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di eventuali informazioni e documenti deduzioni da quest'ultimo prodotti, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'OdV, sulla scorta degli elementi acquisiti, produce una relazione al Preposto non coinvolto e al Board of Directors di Nike Retail BV sede olandese che dispone in merito.

La decisione viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

11.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione, da parte di uno o più membri dell'OdV, delle procedure interne previste dal presente Modello, incluso il Codice di Condotta, di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dei componenti dell'OdV che hanno riscontrato la violazione, darne immediata comunicazione ai Preposti di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente. È compito dei Preposti condividere le misure adottate con il Board of Directors di Nike Retail BV sede olandese.

11.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello, incluso il Codice di Condotta, da parte di un dirigente o di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV a trasmette ai Preposti una relazione scritta contenente:

- a) la descrizione della condotta contestata;
- b) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- c) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- d) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- e) una valutazione rispetto al caso concreto.

11.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Nei confronti dei partner, consulenti e collaboratori esterni che pongano in essere comportamenti in contrasto con i principi, le norme e gli standards generali di comportamento indicati nel Modello e nel Codice di Condotta - Inside the Lines - pubblicati sul website della Società, che siano tali da comportare il rischio di irrogazione di sanzioni a carico di NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA, si potrà dar luogo, in applicazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership, alla risoluzione del rapporto contrattuale.

NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni concreti per la Società, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

11.9 MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE ("Whistleblowing")

La Società garantisce, come previsto anche dal par. 8.2, la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

NIKE RETAIL BV SEDE SECONDARIA DI SOCIETA' ESTERA esaminerà su tutte le segnalazioni pervenutegli e prenderà le necessarie azioni per prevenire il ripetersi di future violazioni. La ritorsione contro il dipendente che ha effettuato in buona fede una segnalazione non saranno tollerate.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Specificatamente, le sanzioni previste nei precedenti paragrafi (da 11.5 a 11.8) si applicano al segnalante esclusivamente nell'ipotesi in cui la segnalazione venga effettuata in violazione del presente Modello.