



Amundi SGR S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO

ex DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2014 e aggiornato da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2018

INDICE

DEFINIZIONI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti.....	5
1.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	7
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	9
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	9
2.2 Destinatari del Modello	9
2.3 Il sistema organizzativo in linea generale e funzione del Modello.....	10
2.4 Elementi strutturali del Modello.....	11
2.4.1 Il sistema di deleghe e procure	11
2.5 La metodologia adottata per la costruzione del Modello	12
2.6 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di Reato	12
2.7 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	13
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	14
3.2 Durata in carica	16
3.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.4 Flussi informativi dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali	19
3.5 Coordinamento dell'OdV con le altre figure aziendali.....	20
3.6 Flussi informativi verso l'OdV da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi ed in caso di segnalazioni whistleblowing (ai sensi della disciplina di cui al Decreto e al TUF)	21
3.7 Obblighi di riservatezza	23
4. SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	24
4.1 La diffusione dei contenuti del Modello.....	24
4.2 L'attività di formazione.....	24
4.3 Informativa a Consulenti, Partner e Fornitori	24
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
5.1 Principi generali.....	25
5.2 Sanzioni per i Dipendenti	25
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	26
6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	28
6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci (anche in qualità di membri dell'OdV)	28
6.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	28
6.3 Misure nei confronti dell'OdV	28

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve le ulteriori definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

Attività a Rischio: le attività svolte dalla Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati

Attività Strumentali: le attività nell'ambito delle quali possono determinarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione dei Reati nelle Attività a Rischio

Capogruppo: Amundi S.A.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali)

CdA o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione della Società

Collaboratori Esterni: i Consulenti, i Partner e i Fornitori della Società

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 e consulenza

Destinatari: gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori Esterni

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società e, con specifico riguardo alla conoscenza ed osservanza del presente Modello, il personale in *stage*

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Ente/Enti: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica

Esponenti Aziendali: i Dipendenti ed i componenti degli Organi Sociali

Fornitori: i fornitori di beni e servizi (di natura non intellettuale) della Società

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società

Organi Sociali: i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società

Organismo di Vigilanza/OdV: l'organismo interno di controllo della Società, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento

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

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)

Reati o Reati Presupposto: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti

Società o Amundi: Amundi SGR S.p.A.

Statuto dei Lavoratori: Legge 20 maggio 1970, n. 300

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore 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".

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità degli Enti (incluse le società di capitali quali la Società) qualora determinati Reati Presupposto siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, Dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto, oltre alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto è configurabile - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico dell'Ente l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

Quanto alla tipologia dei Reati Presupposto, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, quest'ultimo integrato dall'art. 1, co. 77, lettera a), numero 1) della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (iii) reati societari (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 3 del D.Lgs. 11

aprile 2002, n. 61 e modificato, da ultimo, dall'art. 6, co. 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);

- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (art. 25 *quater* 1, inserito dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 e art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 e da ultimo modificato dall'art. 6, co. 1 della Legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- (vi) reati ed illeciti di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 9, co. 3, della Legge 18 aprile 2005, n. 62 e art. 187 *quinquies* del TUF);
- (vii) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (viii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- (ix) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, da ultimo modificato dall'art. 5, co. 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90);
- (x) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48);
- (xi) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e aggiornato dalla Legge 17 aprile 2014, n. 62);
- (xii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 17, co. 7, lettera b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *nonies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 15, co. 7, lettera c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 4, co. 1, della Legge 3 agosto 2009, modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (xv) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2, co. 2, del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e da ultimo modificato dall'art. 1 cp. 8 lettera a) e b), della Legge 22 maggio 2015, n. 68);
- (xvi) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2, co. 1, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e da

ultimo modificato dall'art. 30, co. 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161);

- (xvii) corruzione tra privati (art. 25 *ter*, comma 2, par. s) *bis* del D.Lgs. 231/2001, lettera aggiunta dall'art. 1, co. 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, co. 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- (xviii) razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs 231/2001, inserito dall'art. 5, co. 2 della Legge 20 novembre 2017, n. 167)¹

Sulla base delle attività di *risk assessment* condotte dalla Società non risultano *prima facie* applicabili le fattispecie di Reato di cui ai punti (ii), (v), (xii) e (xviii).

Per la descrizione analitica dei singoli Reati astrattamente ipotizzabili in relazione all'operatività aziendale e per un'esemplificazione delle condotte potenzialmente rilevanti, si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello.

1.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. n. 231/01 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto un "modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati.

Il suddetto modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- predisporre un adeguato sistema di controllo interno in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso la previsione di una struttura organizzativa, attività e regole attuate dal *management* e dal personale interno volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità di efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali, di attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia all'interno dell'Ente e di conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle politiche interne;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la

¹ In proposito, si specifica che le fattispecie richiamata dall'art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001 sono state oggetto di abrogazione da parte del D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21, il quale, però, contestualmente, ha previsto l'introduzione di analoghe norme all'interno del codice penale (in particolare, all'art. 604 *bis* c.p.). Come specificato dall'art. 8 del D.Lgs. 1 marzo 2018, "dalla data di entrata in vigore del presente decreto, i richiami alle disposizioni abrogate dall'articolo 7, ovunque presenti, si intendono riferiti alle corrispondenti disposizioni del codice penale".

commissione dei Reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello al fine di garantire un'efficace attività di controllo sulla sua corretta adozione ed applicazione;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace predisposizione del modello presuppone altresì che:

- l'Ente abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento (l'"Organismo di Vigilanza");
- l'organo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del modello;
- l'Ente abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- l'autore del Reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Società ha per oggetto sociale il servizio di gestione collettiva del risparmio, ai sensi degli artt. 33 e seguenti del TUF, realizzata attraverso: i) la promozione, l'istituzione e l'organizzazione di fondi comuni di investimento e l'amministrazione dei rapporti con i partecipanti; ii) la gestione del patrimonio di OICR, di propria o altrui istituzione, mediante investimenti aventi ad oggetto strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili e immobili.

La Società inoltre istituisce e gestisce fondi pensione aperti e chiusi, italiane ed esteri, fornisce servizio di gestione di portafogli e svolge prestazioni di servizi accessori, nonché tutte le attività connesse e strumentali consentite dalla Banca d'Italia e la Consob, compresa la consulenza in materia di investimenti e la commercializzazione di quote o azioni di OICR propri o di terzi.

Coerentemente con tali attività, la Società si è dotata di un sistema di controllo interno conforme a quanto previsto nelle rilevanti disposizioni di legge e regolamentari.

La Società – al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del gruppo di appartenenza, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri Esponenti Aziendali – ha ritenuto inoltre opportuno procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto da ultimo modificato al fine di tener conto delle modifiche intervenute a seguito della fusione per incorporazione di Pioneer Investment Management SGRpA (“**PIM**”) nella Società.

Tutte le operazioni rientranti nelle Attività a Rischio devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure aziendali e alle regole contenute nel Modello.

Si precisa che il Modello adottato dalla Società è stato predisposto e aggiornato in conformità al “Codice di Comportamento” emanato dall'Associazione italiana delle società ed enti di gestione mobiliare e immobiliare (le “Linee Guida Assogestioni”).

In conformità a quanto previsto all'articolo 6 comma 4 *bis* del Decreto, la Società ha ritenuto di affidare al Collegio Sindacale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell'ambito e limitatamente alle rispettive responsabilità e competenze - alla conoscenza dello stesso:

- gli Esponenti Aziendali; e
- tutti coloro i quali, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno della Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima, ivi inclusi i Collaboratori Esterni.

2.3 Il sistema organizzativo in linea generale e funzione del Modello

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Anche a supporto di quanto indicato nel presente Modello, la Società si è dotata di strumenti organizzativi (protocolli, procedure, policy, circolari, manuali operativi) improntati ai requisiti di cui sopra.

A tal riguardo, gli strumenti organizzativi già adottati e quelli eventualmente ancora da adottare, così come i principi comportamentali indicati nel presente Modello si caratterizzano per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo avvia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori Esterni e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle

disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;

- effettuare una mappatura delle Attività a Rischio nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati e consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle medesime, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.4 Elementi strutturali del Modello

Costituiscono elementi strutturali del Modello:

- lo Statuto sociale;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- il sistema di deleghe e procure;
- le *policy* e procedure aziendali;
- il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicabile;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere incluso il sistema di controllo sull'informativa finanziaria;
- procedure e applicativi informatici.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali gli Esponenti Aziendali devono essere periodicamente aggiornati) non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a rispettare.

2.4.1 Il sistema di deleghe e procure

Ai fini del presente Modello, e quindi di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe rispetta i seguenti principi:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e sono aggiornate tempestivamente;
- ciascuna delega definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente, nonché modalità e limiti per l'esercizio delle sub-deleghe;
- il delegato dispone di poteri di spesa in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite e secondo limiti ben determinati.

2.5 La metodologia adottata per la costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello e i suoi successivi aggiornamenti sono preceduti da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi di commissione dei Reati in linea con le disposizioni di cui al Decreto e con le Linee Guida Assogestioni adottate in materia.

Tali attività si sostanziano in particolare nell'esame preventivo della documentazione della Società ritenuta rilevante e nell'effettuazione di interviste con i soggetti chiave all'interno della struttura organizzativa mirate ad analizzare il *modus operandi* della Società e all'individuazione e comprensione, di volta in volta, dei processi sensibili nell'ambito delle Attività Rischio e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Sulla base delle Attività a Rischio di volta in volta identificate, degli strumenti organizzativi e dei controlli già adottati dalla Società, nonché delle previsioni e delle finalità del Decreto, sono individuate le azioni da porre in essere in relazione all'aggiornamento del Modello e degli strumenti organizzativi ad esso correlati.

2.6 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di Reato

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e da 10 "Parti Speciali" riferite alle singole categorie di Reato rispetto alle quali Amundi è risultata svolgere Attività a Rischio.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che le Attività a Rischio, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di reati:

1. reati commessi nei rapporti con la P.A. e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
2. reati societari;
3. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e delitti con finalità di terrorismo;
4. reati ed illeciti di abuso di mercato;
5. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
6. delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del

- diritto d'autore;
7. delitti di criminalità organizzata;
 8. reati ambientali;
 9. corruzione tra privati;
 10. reato di autoriciclaggio.

Le singole Parti Speciali hanno l'obiettivo di garantire che tutti i Destinatari adottino le regole di condotta ivi previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, la singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- a. dettagliare i principi procedurali che gli Esponenti Aziendali sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b. fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle diverse aree aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività a Rischio relative a ciascuna categoria di Reato.

2.7 Modifiche ed integrazioni del Modello

Le modifiche ed integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV della Società, anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b) del Decreto, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere tale da garantire da un lato la presenza di soggetti che ricoprano all'interno della Società una posizione che, per ragioni di ordine tecnico e/o organizzativo, siano in grado di assicurare il miglior contributo al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo di Vigilanza, dall'altro la sussistenza e l'effettività dei requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

I singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti.

a) Autonomia e indipendenza.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, quando non siano i membri di quest'ultimo ad essere essi stessi membri dell'OdV).

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza, e se lo sono decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica, i seguenti soggetti:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità

giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);

iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI, libro V, Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);

2) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;

iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

v. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF.

c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che

all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

d) Continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla società che garantisce in tal modo la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Tenuto conto di quanto stabilito dall'articolo 6 comma 4 *bis* del Decreto, la Società ha deciso di attribuire tale compito al Collegio Sindacale, ritenendo che la sua composizione soddisfacesse i requisiti di cui sopra.

3.2 Durata in carica

L'OdV viene nominato per un periodo di tre anni, rinnovabili con delibera del CdA. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

Nel caso in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza vengano attribuite al Collegio Sindacale, quest'ultimo sarà tenuto a svolgerle per tutto il periodo in cui resti in carica e nella composizione tempo per tempo determinata in applicazione delle regole di sostituzione, decadenza ed integrazione dei suoi membri proprie dell'organo, fatto salvo quanto previsto nel prosieguo del presente paragrafo.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società;
- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;

- e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 3.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 3.7;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

3.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) sulla idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;

3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni; riferire periodicamente al CdA, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività a Rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività a Rischio come individuate nel presente Modello;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative;
- curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Per le espletamento delle attività summenzionate l'OdV può avvalersi delle strutture aziendali ritenuta di volta in volta competenti e, in primo luogo, della Funzione Internal Audit ed ha il potere di accedere o di richiedere ai propri delegati di accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della tipologia degli argomenti trattati, l'OdV può inoltre avvalersi di consulenti esterni.

È fatta salva la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati (c.d. *mystery audit*).

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al CdA, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dallo stesso approvato.

3.4 Flussi informativi dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione in ordine all'attività svolta mediante:

- relazione semestrale; nonché
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi

pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con il CdA o con singoli componenti dello stesso dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

3.5 Coordinamento dell'OdV con le altre figure aziendali

L'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione *Legal* per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei Reati;
- con la funzione *Human Resources* in ordine alla formazione del personale, ai procedimenti disciplinari nonché ad eventuali segnalazioni di procedimenti penali in corso che vedano coinvolti Esponenti Aziendali per Reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- con il responsabile della funzione *Finance* in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con l'RSPP per le tematiche relative alla sicurezza sul lavoro;
- con la funzione *Operations, Services & Technology* per le tematiche relative ai Delitti Informatici e ai Delitti in Violazione del Diritto d'Autore;
- con il responsabile del *trading desk* per le tematiche inerenti ai reati e agli illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- con le funzioni di controllo (*Compliance & AML, Internal Audit e Risks*) per il coordinamento dell'attività di verifica e controllo. Ai fini del coordinamento con tali soggetti, l'OdV riceverà, anche attraverso l'acquisizione delle prescritte relazioni destinate alle Autorità settoriali, un'informativa annuale relativa alle attività delle funzioni di *Compliance & AML, Risks e Internal Audit*.

Al fine di dare attuazione ai principi che precedono, la Società valuta l'istituzione di flussi informativi proceduralizzati nei confronti dell'OdV. Tali flussi informativi dovranno essere idonei a consentire a quest'ultimo di acquisire le informazioni utili per il monitoraggio delle anomalie rilevanti ai sensi del Modello e delle criticità rilevate in tale ambito.

3.6 Flussi informativi verso l'OdV da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi ed in caso di segnalazioni *whistleblowing* (ai sensi della disciplina di cui al Decreto e al TUF)

L'art. 6, co. 2, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato 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 reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni e informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello. L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi Esponenti o i suoi Dipendenti;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - i rapporti preparati dai responsabili di ciascuna area aziendale della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori in capo ad Esponenti Aziendali e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
2. ogni condotta illecita o presunta tale, di rilevanza in ordine alla disciplina di cui al Decreto, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, ovvero ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

3. le modifiche relative all'organizzazione aziendale tali da incidere sulla struttura o sulle previsioni del presente Modello.

I Collaboratori Esterni avranno, altresì, l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al presente paragrafo.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, all'OdV tramite *email*, all'indirizzo: Odv231AmundiSGR@amundi.com.

Inoltre, ai sensi delle previsioni di cui al TUF, le segnalazioni di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato devono essere effettuate dagli Esponenti Aziendali per il tramite del Responsabile della funzione *Compliance & AML* in veste di "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" all'indirizzo: <https://www.companyprotection.ch/index.cfm?mode=4>.

Con riferimento a tali segnalazioni, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione informa l'OdV senza ritardo delle segnalazioni che facciano esplicito riferimento alla commissione di Reati Presupposto ovvero alla violazione delle regole di cui al Modello.

Resta in ogni caso salva la possibilità di effettuare le segnalazioni di violazioni alle Autorità competenti in base alla normativa vigente (ie. art. 4 *duodecies* del TUF).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

La Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; a tal riguardo si precisa che (i) sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione; e (ii) l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo;
- c) che nel sistema disciplinare (meglio descritto *infra*), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

3.7 Obblighi di riservatezza

Fatto salvo quanto indicato al precedente paragrafo, i componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso nell'esercizio delle proprie funzioni.

I componenti dell'OdV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

4. SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

4.1 La diffusione dei contenuti del Modello

Il Modello, una volta approvato e/o modificato dal Consiglio di Amministrazione, viene diffuso a tutti i componenti degli Organi Sociali tramite e-mail e ai Dipendenti tramite pubblicazione sulla rete intranet. A questi ultimi è fatto obbligo di rilasciare un'apposita dichiarazione attestante l'impegno al rispetto del Modello.

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

4.2 L'attività di formazione

La formazione del personale sui contenuti del Modello è gestita dalla funzione *Human Resources*, in stretta cooperazione con l'OdV.

A tal riguardo, con cadenza almeno annuale la funzione *Human Resources* propone all'OdV un piano di formazione che preveda eventualmente, anche interventi di tipo diversificato a seconda della collocazione degli Esponenti Aziendali all'interno della Società o della connessione delle rispettive attività ad una delle Attività a Rischio indicate nel Modello.

A completamento di tale attività di formazione potrà essere altresì prevista la compilazione di questionari di valutazione attestanti l'avvenuta formazione.

I corsi di formazione devono avere frequenza obbligatoria: è compito della funzione *Human Resources* informare l'OdV sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

La reiterata ed ingiustificata partecipazione ai suddetti programmi di formazione comporterà l'irrogazione delle misure indicate ai successivi capitoli 5 e 6.

4.3 Informativa a Consulenti, Partner e Fornitori

Ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali a carico di tali soggetti.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (che devono essere commisurate alla violazione e dotate di potere deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

L'applicazione del suddetto sistema sanzionatorio presuppone la mera violazione delle disposizioni del Modello; esso, pertanto, troverà applicazione indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche uno dei Reati.

In virtù di quanto previsto dalla Legge n. 179/2017 relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate altresì la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

5.2 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello nonché la violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni applicabili ai Dipendenti che siano quadri o impiegati - conformemente con la tipologia di sanzioni previste dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - sono le seguenti:

1. **Rimprovero verbale**, da comminarsi in caso di lieve inosservanza colposa, ovvero attribuibile a negligenza, imperizia o imprudenza, delle prescrizioni contenute nel Modello o di omessa segnalazione di tale lieve inosservanza da parte di altri Esponenti Aziendali;
2. **Rimprovero scritto**, da comminarsi in caso di inosservanza colposa del Modello punibile con il rimprovero verbale, quando, per conseguenze specifiche o per

recidiva, essa abbia una maggiore rilevanza, o in caso di omessa segnalazione di tale inosservanza da parte di altri Esponenti Aziendali;

- 3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a 10 giorni),** da comminarsi in caso di grave inosservanza colposa del Modello o in caso di omessa segnalazione di tale grave inosservanza da parte di altri Esponenti Aziendali;
- 4. Licenziamento per giustificato motivo,** da comminarsi in caso di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato;
- 5. Licenziamento per giusta causa,** da comminarsi in caso di comportamento palesemente in contrasto con le prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Modello spetta all'Organismo di Vigilanza, il quale trasmette i risultati delle indagini svolte agli organi a cui deve riferire ai sensi e secondo le modalità di cui al precedente paragrafo 3.4.

La competenza ad irrogare le sanzioni di cui al presente capitolo spetta al *Head of Human Resources* della Società, il quale riferirà in merito all'Organismo di Vigilanza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si provvederà a disporre il licenziamento per giusta causa, in conformità con quanto previsto dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci (anche in qualità di membri dell'OdV)

In caso di violazione delle prescrizioni di cui al Decreto, delle regole di cui al Modello ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, da parte degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale (nella loro veste di membri del Collegio stesso e di Organismo di Vigilanza), l'OdV (o i suoi componenti diversi da colui il quale abbia posto in essere la violazione) informerà il Consiglio di Amministrazione della Società, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore o il membro del Collegio Sindacale condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV (o agli altri membri dell'OdV che non si sono resi colpevoli o partecipi alla violazione), che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione come sopra indicato.

All'atto della nomina a Consigliere di Amministrazione o Sindaco, il soggetto nominato si impegnerà a dimettersi (nel caso del Sindaco, lo stesso si dimetterà sia dal Collegio Sindacale sia dall'OdV) nel caso di condanna, anche in primo grado, per uno dei Reati previsti dal Decreto o comunque per altro reato che comporti l'interdizione dai pubblici uffici.

6.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto potrà determinare le conseguenze previste dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, tra cui ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale, l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, ecc. qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.3 Misure nei confronti dell'OdV

Fatto salvo quanto indicato al precedente paragrafo 6.1 qualora le funzioni di Organismo

di Vigilanza siano assunte dal Collegio Sindacale, in caso di violazione delle prescrizioni di cui al Decreto, delle regole di cui al presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli eventuali altri membri dell'OdV ovvero uno tra Amministratori e/o membri del Collegio Sindacale (laddove persona diversa dai membri dell'OdV coinvolti), informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro o ai membri dell'OdV autori della violazione e la conseguente nomina di altri in sostituzione.