

**Vontobel**

**Vontobel Wealth Management Sim S.p.a.**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **PARTE GENERALE**

**Ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche  
Edizioni n. 1 – Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022**

## SOMMARIO

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>4</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>PARTE GENERALE I - IL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....</b>	<b>6</b>
1.1Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti.....	6
1.2I presupposti di applicazione.....	6
1.3I reati previsti dal Decreto.....	7
1.4Le sanzioni a carico dell'ente previste dal Decreto.....	7
1.5L'adozione del modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente dalla responsabilità. ....	8
<b>PARTE GENERALE II - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SIM .....</b>	<b>10</b>
2.1Premessa .....	10
2.2La Governance della SIM.....	10
2.3Le finalità del Modello .....	11
2.4Destinatari .....	12
2.5Il Modello e le Terze Parti .....	12
2.6Elementi fondamentali del Modello.....	13
2.7Codice di Comportamento e Modello .....	14
2.8Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato - processi strumentali e funzionali. Il concetto di rischio accettabile.....	14
2.9I reati rilevanti per l'attività di Vontobel.....	15
2.10 La struttura del sistema organizzativo e di controllo .....	16
2.11 La violazione del Modello: definizione e conseguenze .....	17
<b>3. ORGANO DI VIGILANZA .....</b>	<b>19</b>
3.1Istituzione dell'OdV .....	19
3.2Durata in carica, revoca, rieleggibilità .....	19
3.3Funzioni e poteri dell'OdV .....	20
3.4Flussi informativi per i controlli delle attività sensibili da parte dell'OdV .....	22
3.5Raccolta e conservazione delle informazioni.....	25
3.6Verifiche .....	25
<b>4. WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL DECRETO 231 .....</b>	<b>27</b>

<b>4.1Oggetto della segnalazione.....</b>	<b>27</b>
<b>4.2Forma e modalità di effettuazione della segnalazione.....</b>	<b>28</b>
<b>4.3Modalità di gestione delle segnalazioni e conseguenti attività.....</b>	<b>28</b>
<b>4.4Tutela del segnalante.....</b>	<b>29</b>
<b>4.5Archiviazione delle segnalazioni .....</b>	<b>29</b>
<b>4.6Sanzioni disciplinari applicabili .....</b>	<b>29</b>
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>31</b>
<b>5.1Principi generali .....</b>	<b>31</b>
<b>5.2Condotte sanzionabili.....</b>	<b>31</b>
<b>5.3Sanzioni disciplinari per il personale dipendente .....</b>	<b>31</b>
<b>5.4Sanzioni disciplinari per il personale dipendente con qualifica di dirigente.....</b>	<b>32</b>
<b>5.5Misure nei confronti del Personale non dipendente legato alla SIM da un rapporto di agenzia.....</b>	<b>32</b>
<b>5.6Misure nei confronti degli Amministratori .....</b>	<b>32</b>
<b>5.7Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>33</b>
<b>5.8Misure nei confronti delle Terze Parti .....</b>	<b>33</b>
<b>5.9Diffusione della disciplina del sistema disciplinare. ....</b>	<b>33</b>
<b>6. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>34</b>
<b>7. FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>35</b>
<b>8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>36</b>

## GLOSSARIO

**AML:** prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo (c.d. *anti-money laundering*).

**Codice di Comportamento:** il *Code of Conduct* del Gruppo Vontobel contenente i valori, i principi generali e le norme di comportamento che devono ispirare la condotta di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società.

**Destinatari:** coloro che hanno l'obbligo di conoscere, applicare e rispettare il presente Modello, così come definiti nel dettaglio nel paragrafo 2.4.

**D.lgs. 231/01 o Decreto:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche.

**Flussi informativi verso l'OdV:** comunicazioni, periodiche o *ad hoc*, che devono essere inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello così come previsto nel Modello medesimo.

**Flussi informativi da parte dell'OdV:** comunicazioni che l'OdV invia agli organi sociali.

**Illecito amministrativo:** violazione da parte della Società del D.lgs. 231/01 cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto adottato dalla Società con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

**Organì Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

**P.A.:** enti parte della Pubblica Amministrazione, italiani o stranieri, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Personale:** tutti i soggetti (inclusi i dirigenti) che prestano la propria attività lavorativa in favore della SIM in virtù di un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato, di somministrazione per il tramite di agenzie per il lavoro, e/o intrattengono relazioni professionali, operative o funzionali con la Società in forza di un contratto di agenzia, di collaborazione e/o simili.

**Reato Presupposto:** illecito penale inserito all'interno del catalogo-reati richiamati dal Decreto da cui può discendere la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto stesso.

**SIM o Società o Vontobel:** Vontobel Wealth Management SIM S.p.A.

**Soggetti Apicali:** persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della SIM o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa SIM o delle dette unità organizzative.

**Soggetti Sottoposti:** persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale.

**Terze Parti:** controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, *outsourcer*, *partner*, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata. La definizione di Terze Parti non include alcuno dei soggetti membri del Personale.

**Violazione del Modello:** ogni condotta, posta in essere da uno o più Destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice di Comportamento, ai principi generali di comportamento, ai protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i Flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o che costituisca un'infrazione significativa alle Procedure aziendali (e *modus operandi*) richiamate nel Modello.

**Risk assessment:** la mappatura delle attività a rischio-reato di cui all'Allegato 2.

## PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (incluse le banche e gli intermediari finanziari) per reati commessi o tentati, in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, prevedendo anche sanzioni pecuniarie e/o interdittive in caso di violazione delle norme.

Vontobel Wealth Management SIM S.p.A. ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 Aprile 2022 il presente Modello al fine di definire un sistema strutturato ed organico di presidi (norme di condotta, flussi informativi, procedure specifiche, attività di controllo), che operino, anche in via preventiva (controllo ex ante), al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del Modello stesso.

Inoltre, l'attuazione del presente Modello [e del Codice di Comportamento], attraverso un'adeguata formazione interna, permette alla Società di diffondere al proprio interno una cultura aziendale ispirata alla trasparenza, alla responsabilità dell'agire e all'etica degli affari.

Si richiama l'attenzione sull'importanza delle regole e dei presidi contenuti nel presente Modello, la cui violazione può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei destinatari del Modello stesso.

## PARTE GENERALE I - IL QUADRO NORMATIVO

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### 1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti*

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estesa all’ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all’imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel Decreto, commessi <sup>(1)</sup>, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da:

- soggetti che, all’interno dell’ente, sono posti in posizione apicale, ossia ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dei medesimi (i c.d. **Soggetti Apicali**); o
- soggetti sottoposti alla vigilanza o alla direzione dei Soggetti Apicali (i c.d. **Soggetti Sottoposti**).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia.

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

#### 1.2 *I presupposti di applicazione*

Considerando che l’art. 5 del Decreto postula un presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il reato sia commesso “*nell’interesse o a vantaggio*”<sup>(2)</sup> dell’ente, la responsabilità dell’ente è esclusa ove l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, potendo la stessa configurarsi solo quando l’azione delittuosa sia ispirata al raggiungimento

---

<sup>(1)</sup> Salvo il caso in cui l’ente abbia volontariamente impedito il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento, le sanzioni previste dal Decreto, ancorché in forma attenuata, si applicano anche nell’ipotesi di commissione di reati nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto), ossia nel caso in cui il soggetto agente abbia posto in essere atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto ma l’azione non si è compiuta o l’evento non si è verificato (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

<sup>(2)</sup> La Relazione governativa spiega il significato dei due termini che indicano diverse modalità di imputazione:

- l’*interesse* è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla società un profitto, non necessariamente economico;
- il *vantaggio* è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell’autore, ridondano comunque a beneficio della società stessa.

di un vantaggio dell'ente e, quindi, venga posta in essere nell'interesse esclusivo o concorrente dello stesso.

Oltre all'esistenza del requisito sopra descritto, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. In particolare, occorre che il reato commesso sia ricollegabile a tale ente anche sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un'espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto, da parte dei soggetti ivi individuati.

### **1.3 I reati previsti dal Decreto**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto.

Nell'Allegato 1 viene fornito un elenco riepilogativo di tutte le tipologie di reato che risultano attualmente previste nel testo del D. Lgs. 231/2001;

### **1.4 Le sanzioni a carico dell'ente previste dal Decreto.**

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Il Decreto prevede anche la possibilità di applicare sanzioni interdittive, solo laddove ciò sia espressamente previsto e anche in via cautelare, e in particolare:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto

delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

Infine, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'ente o delle somme o cose dovute dall'ente stesso.

## **1.5 *L'adozione del modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente dalla responsabilità.***

L'art. 6 del Decreto stabilisce che, qualora un Soggetto Apicale abbia commesso un Reato Presupposto, l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo; e
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7, invece, con riguardo ai Soggetti Sottoposti all'altrui direzione, prevede che l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (ma in tale ipotesi l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, tali obblighi si presuppongono osservati 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.

La mera adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto richiede che tale modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (l'Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Ai sensi, poi, dell'art. 6 comma 2-bis, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve poi prevedere:

- uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (i) di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o (ii) di violazioni del modello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi legati in qualunque modo alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari 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.

Infine, e con riguardo con riferimento all'effettiva applicazione del modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## PARTE GENERALE II - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SIM

#### 2.1 Premessa

Il presente documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo (“**Modello**”) adottato da Vontobel Wealth Management SIM S.p.A. (di seguito, la “**SIM**”, la “**Società**” o “**Vontobel**”) ai sensi del Decreto.

Vontobel è una società di intermediazione mobiliare, iscritta al n. 302 dell’albo istituito ai sensi dell’art. 20 del d.lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58, autorizzata dalla CONSOB a prestare i seguenti servizi di investimento:

- Collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- Gestione di portafogli;
- Ricezione e trasmissione di ordini;
- Consulenza in materia di investimenti.

La SIM è altresì iscritta alla Sezione D) del Registro Unico degli Intermediari assicurativi e riassicurativi tenuto dall’IVASS al n. D000659954.

La sede della SIM è in Corso G. Matteotti, 1, 20121, Milano.

La SIM, il cui capitale sociale è interamente detenuto dalla capogruppo Vontobel Holding AG (la “**Capogruppo**”), fa parte del Gruppo Vontobel. In tale qualità essa è tenuta all’osservanza delle disposizioni che la Capogruppo emana nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento.

In considerazione di quanto precede, la Società ha ritenuto opportuno e coerente alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del presente Modello tenendo in considerazione, ai fini dell’individuazione degli illeciti rilevanti, le specifiche attività prestate, al fine di prevenire la commissione di Reati Presupposto da parte dei Destinatari nell’interesse o a vantaggio della SIM.

#### 2.2 La Governance della SIM

La SIM ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale che prevede un Consiglio di Amministrazione, al quale sono assegnati poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e un Collegio Sindacale che esercita la funzione di organo di controllo. La SIM, coerentemente con quanto previsto per gli intermediari vigilati italiani, ha incaricato una società di revisione esterna per la revisione del proprio bilancio.

È stato anche nominato un Amministratore Delegato e Direttore Generale della SIM.

La SIM ha costituito un Comitato Investimenti.

La SIM ha inoltre adottato un sistema di controlli interni, strutturato anche sulla base di processi, policy e procedure specifiche e che prevede le seguenti funzioni di controllo interne:

- la Funzione Compliance, il cui compito è verificare l’osservanza del rispetto degli obblighi in materia di prestazione dei servizi;
- la Funzione Internal Audit, il cui compito è valutare, in una prospettiva di terzo livello, la completezza, la funzionalità e l’adeguatezza dei sistemi e delle procedure, anche di controllo,

della Società;

- la Funzione di Risk Management, il cui compito è individuare, misurare, controllare e gestire tutti i rischi legati alle attività, ai processi e ai sistemi della SIM in conformità con le strategie e il profilo di rischio definiti dall'alta dirigenza;
- la Funzione Antiriciclaggio (AML), il cui compito è vigilare sulla prevenzione dei rischi connessi al reato di riciclaggio di danaro e al finanziamento del terrorismo.

Ad esclusione della Funzione di Risk Management, tutte le funzioni di controllo sono esternalizzate a Terze Parti, secondo i principi di cui alla Procedura in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali adottata dalla SIM.

In particolare:

- la Funzione Compliance e la Funzione AML sono esternalizzate a Consilia Regulatory S.r.l.;
- la Funzione Internal Audit è esternalizzata a Protiviti S.p.A.

## 2.3 **Le finalità del Modello**

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il presente Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei Reati Presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Più specificamente, il Modello, anche attraverso la sensibilizzazione e l'informazione dei Destinatari e la promozione di una cultura della legalità, si propone le seguenti finalità:

- ribadire che la SIM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità o da qualsiasi vantaggio per la Società e che gli stessi sono per loro natura contrari ai principi di comportamento che ne informano l'attività;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo, anche attraverso la previsione di presidi appositi (es. principi generali di comportamento, protocolli specifici di prevenzione e le procedure aziendali espressamente richiamate dal Modello), finalizzato all'eliminazione o quantomeno alla riduzione, sotto la soglia di accettabilità del rischio di commissione dei Reati Presupposto rilevanti in relazione alla specifica realtà aziendale della SIM;
- diffondere in capo a tutti coloro che operano in nome e per conto della SIM la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del presente Modello e delle procedure espressamente richiamate espone gli autori delle condotte e la Società medesima al rischio di commissione di illeciti di rilevanza penale e/o amministrativa;
- rendere nota la previsione di apposite sanzioni derivanti dalla violazione del Modello a tutti coloro che operano con la Società;
- consentire alla Società, grazie ad un insieme di procedure e protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello è stato dunque strutturato dalla Società al fine di avere un impatto trasversale su temi

connessi a:

- cultura aziendale e formazione, promuovendo in particolare una politica di legalità dell'impresa, anche attraverso la diffusione del Codice di Comportamento;
- organizzazione, attraverso una strutturazione di processi aziendali e governance societaria che segue principi volti al contenimento dei rischi di commissione dei Reati Presupposto;
- attività di controllo e sanzionatorie, prevedendo una struttura di vigilanza e meccanismi di segnalazione interna della Società che permettano di rafforzare la prevenzione dei Reati Presupposto, nonché adottando un sistema disciplinare apposito per i casi di Violazione del Modello.

Scendendo più nel particolare, il Modello, al fine di attuare gli obiettivi sopra indicati, prevede, da una parte, alcuni contenuti minimi imprescindibili e, dall'altra, alcuni strumenti che ne consentano l'efficace attuazione.

## 2.4 Destinatari

In ottemperanza a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Modello si applica:

- ai soggetti 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 dello stesso (cosiddetti “**Soggetti Apicali**”);
- ai soggetti (cosiddetti “**Soggetti Sottoposti**”) sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei “soggetti apicali” sopra indicati;
- ai soggetti che collaborano con l'ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- a coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato o per conto dello stesso (es.: consulenti);
- a coloro che agiscono su mandato o anche nell'interesse dell'ente in quanto legati ad esso da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (es.: contratti di appalto o di somministrazione).

Tutti i Destinatari del Modello (come sopra identificati) sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello nonché i suoi principi, generali e specifici, di prevenzione.

Si richiama l'attenzione sull'importanza delle regole e dei presidi contenuti nel presente Modello, la cui violazione può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei Destinatari del Modello stesso.

## 2.5 Il Modello e le Terze Parti

La SIM può avvalersi della collaborazione di Terze Parti nell'ambito della propria attività; pertanto, si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile dalla Società, sui rischi eventualmente connessi al rapporto con tali soggetti.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte delle Terze Parti che collaborano con la SIM non è direttamente governabile da quest'ultima, poiché – come ovvio – essa non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività della Terza Parte, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion* fondata sul rispetto di specifiche statuzioni previste

da specifiche clausole contrattuali imposte dalla SIM.

Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, la SIM ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i terzi individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi:

- (i) preventiva qualifica del collaboratore secondo *standard* qualitativi predefiniti e mediante l'effettuazione di specifici controlli (sul punto, si rimanda alla Policy in materia di esternalizzazione adottata dalla SIM);
- (ii) formalizzazione e tracciabilità del rapporto contrattuale;
- (iii) inserimento nel contratto di specifiche "clausole 231".

La Parte Speciale del Modello (a cui si rinvia), attua dunque detti principi, con specifici protocolli operativi, ulteriormente integrati dalla Policy in materia di esternalizzazione adottata dalla SIM.

In tal modo, la SIM ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici presidi ritenuti irrinunciabili che sia realmente coerente ed attuabile nonostante le peculiarità del rapporto con soggetti terzi e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia che necessariamente conserva ogni Terza Parte; così si sono evitate vuote ed inapplicabili "clausole di stile" che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui la SIM (e il suo OdV) non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

## 2.6 Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da Vontobel nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività a rischio di commissione del reato (cosiddette attività "sensibili") e delle attività strumentali - nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi -, con individuazione di esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati, formalizzata nel documento denominato "Mappatura delle attività a rischio-reato" di cui al paragrafo 2.8;
- le parti speciali del Modello, riportanti – per ogni categoria di Reati Presupposto ritenuta rilevante per le attività svolte dalla Società – i principi di comportamento e controllo specifici, nonché i comportamenti attesi o vietati
- l'insieme delle procedure aziendali già esistenti ed attuate (ad esempio, in tema di adempimento degli obblighi antiriciclaggio previsti – tra l'altro – dalla normativa italiana) che presidiano tutte le attività aziendali, ivi incluse in particolare ai fini del presente Modello quelle aree che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate esposte ad un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione dei compiti e funzioni di controllo di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto al Collegio Sindacale, in conformità al comma 4-bis dell'articolo citato;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- l'istituzione di sistemi di segnalazione (*whistleblowing*) conformi alla normativa vigente;
- la previsione di specifici protocolli di controllo, generali e specifici, diretti a regolare l'attività di Vontobel, declinati nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

## 2.7 **Codice di Comportamento e Modello**

Vontobel, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il "Codice di comportamento del Gruppo Vontobel (di seguito, alternativamente il "Codice" o il "Codice di Comportamento").

Il Codice di Comportamento sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice di Comportamento, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

## 2.8 **Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato - processi strumentali e funzionali. Il concetto di rischio accettabile**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, anche con il supporto metodologico di consulenti esterni, ad analisi approfondite del rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Nell'ambito di tali attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali nonché l'ulteriore documentazione aziendale rilevante (a titolo esemplificativo e non esaustivo, visura camerale, *job descriptions*, procedure aziendali in essere).

Vontobel ha successivamente analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti (i.e. Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in una scheda descrittiva che forma parte integrante del Modello, denominata "**Mappatura delle attività a rischio-reato**" e che illustra in dettaglio i profili di rischio di Vontobel relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

In particolare, per ciascuna famiglia di reato, sono dettagliate, nella Mappatura delle attività a rischio-reato, le attività aziendali a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "**Attività Sensibili**"), le attività strumentali, i reati associabili, gli esempi

di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché le principali procedure e i presidi di controllo rilevati a presidio dei relativi rischi.

La Mappatura delle attività a rischio-reato è custodita presso la Società, a cura della direzione amministrazione e finanza, che ne cura l’archiviazione, rendendola disponibile - per eventuale consultazione - ai Consiglieri di Amministrazione, ai Sindaci, anche in qualità di componenti dell’Organismo di Vigilanza, e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

Per completezza si rileva che nell’attività di valutazione dei rischi effettuata al fine di strutturare il Modello sulla base delle attività svolte dalla SIM, è stato tenuto in considerazione anche il concetto di rischio accettabile.

È, infatti, imprescindibile stabilire - ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal Decreto - una soglia che consenta di adeguare i presidi che devono essere adottati per impedire la commissione di Reati Presupposto.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, nei reati dolosi, la soglia di accettabilità, è rappresentata dall’efficace implementazione di un sistema che sia tale da non poter essere aggirato se non solo intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell’ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Ciò trova il proprio fondamento nella logica della “elusione fraudolenta” del Modello quale esimente espressa dal Decreto, ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”). Fermo restando quanto sopra, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull’analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

## 2.9 I reati rilevanti per l’attività di Vontobel

Come anticipato nel paragrafo precedente, il Modello è stato ideato e strutturato sulla base della valutazione dei rischi-reato presenti all’interno dei processi aziendali relativi alle attività svolte dalla SIM e sulla base degli esiti dell’analisi svolta come formalizzata nella Mappatura delle attività a rischio-reato.

Con particolare riguardo alle suddette attività, sono state ritenute applicabili alla realtà organizzativa della SIM le seguenti famiglie di reato:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 D.Lsg 231/01;
- i delitti informatici e di trattamento illecito di dati (di cui all’art. 24-bis D.Lgs 231/01);
- i reati societari di cui all’art. 25-ter D.Lgs 231/01;
- i delitti di criminalità organizzata, con finalità di terrorismo (di cui all’art. 24-ter D.Lgs 231/01), di eversione dell’ordine democratico (di cui all’art. 25-quater D.Lgs 231/01) e i reati transazionali (di cui alla L. 146/2006);
- i delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria di cui all’art. 25-decies D.Lgs 231/01;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all’art. 25-octies;
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all’art. 25-octies 1 D.Lgs 231/01

- i reati ed illeciti amministrativi riconducibili ad abusi di mercato di cui all'art. 25-*sexies* D.Lgs 231/01;
- i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* D.Lgs 231/01;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (di cui all'art. 25-*novies* D.Lgs 231/01);
- delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/01;
- reati tributari di cui all'art. 25-*quiquiesdecies* D.Lgs 231/01;

In considerazione dell'attività della Società, non sono stati inoltre ritenuti ad essa associabili i seguenti Reati Presupposto:

- i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-*bis* D.Lgs;
- delitti contro l'industria ed il commercio di cui all'art. 25-*bis.1* D.Lgs 231/01;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-*quater.1* D.Lgs 231/01;
- Delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* D.Lgs 231/01
- Reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* D.Lgs 231/01;
- Razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01;
- Contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs 231/01.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili e strumentali, delle possibili modalità di realizzazione dei reati ritenuti ad esse associabili e delle finalità ipoteticamente perseguiti dalla Società con la commissione degli stessi, si rinvia all'esame della Mappatura delle attività a rischio-reato.

## 2.10 La struttura del sistema organizzativo e di controllo

Sulla base delle Attività Sensibili e strumentali risultate rilevanti per le finalità del Modello (v. par 2.8), la Società ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo già esistente, strutturato in una serie complessa di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo di Vontobel si basa sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile alla SIM, ivi compreso quello proprio del settore in cui la Società opera e al quale si attiene rigorosamente (i.e. normativa riguardante la prestazione di servizi di investimento);
- il Codice di Comportamento;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale);
- le policy e le procedure per la gestione dei processi amministrativo-contabili;
- l'insieme delle procedure e policy aziendali;
- i principi di comportamento e di controllo declinati, per ciascuna famiglia di reato, nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello <sup>(3)</sup>;

---

<sup>(3)</sup> All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività sensibili e strumentali, la Società, attenta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività sociali, ha definito alcuni principi di

- il sistema di verifica e controllo dei rischi di non conformità normativa attuato tramite la Funzione Compliance;
- il sistema di flussi informativi e *reporting* all'Organismo di Vigilanza;
- il sistema di segnalazioni “*Whistleblowing*”;
- il sistema di verifica e controllo dell'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse, operato tramite la Funzione Compliance;
- il sistema di verifica dell'adeguatezza e dell'efficacia dei sistemi, dei processi, delle procedure e dei meccanismi di controllo adottati dalla Società, attuato con il supporto della Funzione Internal Audit;
- il sistema di gestione e controllo dei rischi finanziari e operativi, dei rischi derivanti da errori nelle procedure interne o legati a inefficienze nei sistemi, da errori umani o da eventi esterni attuato dalla Funzione Risk Management;
- il sistema di prevenzione e contrasto dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, attuato attraverso il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Responsabile Segnalazione Operazioni Sospette.

A valle dei risultati delle due precedenti fasi (i.e. individuazione delle Attività Sensibili e identificazione del sistema organizzativo e di controllo già esistente) sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per Vontobel.

Il Modello individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società che possono comportare il rischio di commissione dei suddetti reati (cd. Attività Sensibili) e prevede, per ciascuna Attività Sensibile, dei protocolli di prevenzione.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo di Vontobel (come integrato dal presente Modello), inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- prevenzione del rischio di commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della Società;
- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritieri a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

## 2.11 La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti Destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda

---

comportamento e di controllo, di carattere generale e speciale che, unitamente al consolidato sistema di procedure aziendali e relativi allegati di Vontobel, si pongono ad ulteriore prevenzione dei reati individuati nell'attività di analisi dei profili di rischio.

I principi di comportamento e di controllo, costituenti parte integrante del presente Modello, sono articolati e suddivisi per ciascuna famiglia di reato e riportati nella Parte Speciale del presente Modello.

e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la SIM. Proprio per questo, ogni Violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della SIM ai sensi del Decreto, determina l'immediata reazione della stessa Società che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, il responsabile della Violazione;
- b. valutando la necessità di modificare e/o integrare, in collaborazione con l'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei presidi adottati.

In questo contesto, costituisce dunque **Violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello medesimo, che sia non conforme:

- al Codice di Comportamento;
- Supplier Code of Conduct
- ai principi ispiratori dei presidi del Modello;
- ai presidi di cui alla Parte Speciale;
- alle regole che disciplinano i Flussi informativi verso l'OdV e quelli previsti dalla disciplina del *Whistleblowing*.

Inoltre, costituisce violazione del Modello anche la **significativa infrazione** – cioè un'infrazione non meramente formale ed episodica – **delle procedure aziendali** espressamente richiamate nella Parte Speciale del Modello.

L'intervento della SIM in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della Violazione del Modello. A tal fine, è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una Violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV, secondo quanto indicato dai paragrafi 3.4 (Flussi Informativi) e 4 (Whistleblowing).

### 3. ORGANO DI VIGILANZA

#### 3.1 Istituzione dell'OdV

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Vontobel ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito, "OdV") collegiale, composto da tre componenti, e ne ha attribuito le relative funzioni al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è stato istituito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dall'assenza di compiti operativi.
- *Professionalità*: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della SIM.

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da un apposito regolamento interno (il "**Regolamento Interno**") sottoscritto dai membri dello stesso OdV successivamente all'istituzione e costituzione dello stesso.

Al fine di potere assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l'OdV disporrà di un budget di spesa idoneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione anche sulla base di quanto proposto dal medesimo OdV, da destinarsi alla conduzione delle verifiche sulla corretta applicazione e sul rispetto del presente Modello.

#### 3.2 Durata in carica, revoca, rieleggibilità

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza coincide temporalmente con quella prevista per il Collegio Sindacale. Per la stessa durata in carica, decadenza, revoca e sostituzione dei membri, si rinvia a quanto previsto dallo Statuto, dal Codice Civile e dalla normativa applicabile.

L'attribuzione delle funzioni e dei compiti dell'OdV al Collegio Sindacale non preclude l'applicazione delle ulteriori cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 c.c.

La revoca dell'intero Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituisce, inoltre, causa di decadenza dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;

- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti accertata l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

È fatta comunque salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello.

L'eventuale istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc potrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione solo alla naturale scadenza del mandato del Collegio Sindacale, fatti salvi i casi di decadenza o revoca previsti dal Modello, dallo Statuto, dal Codice Civile o dalla normativa di vigilanza di Banca d'Italia.

### **3.3 Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV è affidato, sul piano generale, il potere/dovere di:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'effettività, ovvero sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'efficacia del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*, di cui all'art. 6, comma 2-bis del Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A livello operativo, l'OdV, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento Interno, potrà:

- richiedere ed acquisire informazioni da e verso ogni livello della Società, anche per il tramite dei Responsabili dei vari settori della SIM;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della Mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare, anche senza preavviso, verifiche su operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- effettuare ulteriori e più approfondite attività di ricerca e monitoraggio al fine di identificare eventuali rischi e prevenire la commissione di potenziali illeciti qualora si verifichino determinate circostanze (e.g. emersione di precedenti violazioni o anomalie nell'operatività della funzione; elevato turnover del personale della funzione) indicative di possibili anomalie nello svolgimento delle varie attività aziendali;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- interpretare la normativa rilevante fornendo, qualora occorra, documentazione relativa a istruzioni, chiarimenti ed aggiornamenti necessari per la corretta attuazione del Modello;
- monitorare l'attuazione e l'efficienza del sistema di comunicazione e di formazione circa il contenuto del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le rilevanti segnalazioni in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di Reati Presupposto. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni indicate dalla Parte Speciale, devono essere emessi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- valutare l'opportunità di integrare, modificare ed adeguare nel tempo, i Flussi informativi verso l'OdV in modo che questo possa essere costantemente aggiornato dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- accertare le violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- comunicare tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione la sussistenza di comportamenti sanzionabili in conformità con quanto previsto nel presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di Reati Presupposto siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- verificare continuamente l'effettività del Modello e la reale capacità dello stesso ad assicurare la prevenzione dei Reati Presupposto;
- qualora si riscontrino esigenze di adeguamento del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali o normative, segnalare la necessità dell'aggiornamento presentando al Consiglio di Amministrazione le opportune proposte di modifica;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive adottate.

All'OdV è attribuito il potere di acquisire informazioni e documenti che siano dallo stesso ritenuti necessari al fine di espletare i propri compiti. Tale potere può essere esercitato nei confronti di ogni settore operativo ed allo stesso OdV non può essere opposto il segreto d'ufficio. Le comunicazioni e gli invii di documenti, informazioni e segnalazioni di qualsiasi specie all'OdV si ritengono validamente effettuate se inviate all'indirizzo dell'OdV indicato di seguito.

L'OdV ha il potere, per un migliore adempimento dei propri incarichi, di delegare determinati soggetti o comunque di avvalersi, su richiesta, del supporto di specifiche strutture della Società o del Gruppo, per lo svolgimento di tutte le attività di segreteria funzionali per un corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni.

L'OdV tiene conto, per la redazione del piano delle attività di verifica di propria competenza, del piano dei controlli del Responsabile della Funzione Internal Audit e delle altre funzioni di controllo interno, senza tuttavia porre limitazioni alle proprie autonome scelte circa i controlli eseguibili, anche qualora si generasse sovrapposizione degli stessi.

L'OdV può inoltre servirsi, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione dell'Internal Audit e della Compliance, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. Tale scelta consente all'Organismo di assicurare un elevato livello di professionalità e di continuità di azione. L'OdV potrà, nello svolgimento delle proprie funzioni, avvalersi altresì all'occorrenza del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, si rendessero necessarie, nonché, ove necessario e nei limiti di spesa previsti dal budget garantitogli, di eventuali consulenti esterni.

I membri dell'OdV non possono utilizzare le informazioni apprese nello svolgimento del proprio incarico per finalità diverse dall'esercizio delle loro funzioni. I membri dell'OdV sono infatti tenuti a mantenere strettamente riservate e confidenziali tutte le informazioni apprese.

### **3.4 *Flussi informativi per i controlli delle attività sensibili da parte dell'OdV***

Il sistema di prevenzione dalla commissione dei Reati Presupposto introdotto nella SIM con l'adozione del Modello viene attuato, anche introducendo nel Modello la regolazione dei Flussi informativi verso l'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al Consiglio di Amministrazione, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV.

#### **(i) Flussi informativi verso l'OdV**

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Vontobel, si dividono in:

- a) **Segnalazioni ad hoc** di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- b) **Informazioni periodiche.**

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei Flussi informativi verso l'OdV tutti i Destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al paragrafo 2.4.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel Capitolo 4 sul Whistleblowing. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, Vontobel adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del D. Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia

stato utilizzato il canale di segnalazione dei Flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello Whistleblowing regolato dal Capitolo 4.

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del Whistleblowing, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

La società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

#### (a) *Segnalazioni ad hoc*

Deve essere comunicata senza ritardo ed obbligatoriamente all'OdV ogni notizia che abbia per oggetto i seguenti eventi:

- la possibile Violazione del Modello (secondo la definizione di "Violazione del Modello" contenuta nel paragrafo 2.11 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei Destinatari;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità o fonte (ad esempio, notizie giornalistiche) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la SIM o suoi esponenti (sia apicali che sottoposti) o suoi collaboratori e partner commerciali, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto contestabili all'ente; è tenuto a questa segnalazione ciascun Destinatario che venga a conoscenza dello svolgimento delle predette indagini/accertamenti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni), gravissimi o mortali occorsi a dipendenti, collaboratori di Vontobel, a dipendenti o a collaboratori degli appaltatori di Vontobel nell'esecuzione dell'appalto e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvio di procedimenti disciplinari, i provvedimenti sanzionatori e di licenziamento, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- le eventuali modifiche apportate al sistema delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure, ovvero l'avvenuta attribuzione o revoca degli stessi;
- eventuali azioni o reclami promossi da clienti o fornitori, che riportino notizie relative a comportamenti di personale di Vontobel che possa integrare una Violazione del Modello;
- casi di risoluzione per giusta causa dei contratti con Terze Parti o casi in cui siano formalizzate contestazioni attinenti alla violazione delle clausole contrattuali "231";
- casi di incidenti di sicurezza informatica di particolare gravità.

L'omesso invio di informazioni all'OdV integra un caso di Violazione del Modello.

Deve essere altresì comunicata all'OdV su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo.

Le segnalazioni *ad hoc* vengono comunicate all'OdV attraverso apposito numero telefonico, posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Telefono: 0039 02 36537450

Posta ordinaria: Organismo di Vigilanza Vontobel WM Sim S.p.a

Studio Associato BCP

Via Giuseppe Marcora 22

20121 Milano

Posta elettronica: [organismodivigilanza@vontobel.com](mailto:organismodivigilanza@vontobel.com) (all'attenzione del Presidente dell'OdV)

Le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa.

Anche gli altri organi di controllo che ricevono segnalazioni sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'OdV delle situazioni di cui vengono a conoscenza e che potrebbero integrare Violazioni del Modello o comunque che abbiano attinenza con le attività a rischio regolate dal Modello.

#### *(b) Segnalazioni periodiche*

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV tramite i canali indicati nel precedente paragrafo a) e preferendo il canale di posta elettronica:

- le relazioni periodiche delle funzioni di controllo, quando presenti;
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste nel dettaglio nella Parte Speciale del Modello, a cui si rinvia integralmente.

#### **(ii) Flussi informativi dell'OdV**

L'OdV riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle Violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel Paragrafo 4).

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, può richiedere a tale organo di essere sentito qualora ravvisi

l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'OdV ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative e, nello svolgimento delle sue funzioni, cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione con le Funzioni della Società coinvolte nell'attuazione del Modello e con le Funzioni di controllo esistenti. A tal fine:

- interloquisce con il CFO al fine di ottenere evidenza circa la formazione del personale;
- formula osservazioni e proposte all'Amministratore Delegato circa l'elaborazione delle clausole contrattuali da utilizzare nei rapporti con i fornitori al fine di consentire il rispetto del Modello e del Codice di Comportamento;
- collabora con il responsabile affari societari e regolamentazione per gli aspetti relativi all'interpretazione e all'aggiornamento del quadro normativo di riferimento del Modello;
- segue, tramite la collaborazione del CFO e della responsabile affari societari e regolamentazione, tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- richiede tempestivi aggiornamenti al Responsabile Antiriciclaggio circa l'adempimento degli obblighi di vigilanza e segnalazione prescritti dal D.Lgs. 231/2007 e s.m.i. in materia di controllo dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

### **3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, report, segnalazione, sia cartacea che su formato elettronico, sarà archiviata in archivi cartacei e/o *data base* informatici il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV e ai soggetti di volta in volta autorizzati all'unanimità dall'OdV, previa valutazione della motivazione specifica resa a supporto della richiesta di accesso.

Tutto il materiale di competenza e di interesse dell'OdV rimarrà archiviato per un periodo di tempo di 10 anni, salvo che per particolari necessità l'OdV chieda un tempo di archiviazione maggiore.

La caratteristica per cui il *data base* viene predisposto in modo da non essere possibile per i soggetti ai quali è consentito l'accesso in lettura di cancellare le segnalazioni contenute, permette di evitare che un soggetto possa eliminare un'informazione che ritenga compromettente per sé o per altri.

### **3.6 Verifiche**

Relativamente al rispetto del Modello, i presidi adottati dalla Società saranno soggetti a due tipi di verifiche:

- **periodiche:** le verifiche periodiche avranno ad oggetto tutti gli ambiti di attività della SIM relativamente alle quali possono insorgere rischi relativi alla commissione di reati, ed hanno ad oggetto i presidi adottati dalla Società e l'aggiornamento degli stessi;
- **a campione:** oltre alle verifiche periodiche, le attività della Società possono essere soggette a verifiche a campione, volte a valutare l'efficacia dei presidi implementati anche dal punto di vista concreto (ad es. tramite segnalazioni anonime da parte dell'OdV per la verifica dei presidi in materia di whistleblowing o tramite il controllo a campione dei registri ordini per la verifica dei presidi connessi al rischio di abusi di mercato).

L'OdV mantiene un controllo costante in relazione alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati e degli eventi considerati rischiosi.

Sarà compito del Consiglio d'Amministrazione, avuto particolare riguardo di quanto evidenziato nel sopra indicato rapporto annuale predisposto dall'OdV, valutare:

- a) l'efficacia e l'efficienza del Modello e pertanto l'idoneità dello stesso a perseguire gli scopi previsti nel Decreto;
- b) le conseguenti eventuali azioni da intraprendere per integrare o modificare il Modello;
- c) l'effettiva attuazione, nell'ambito dell'operatività della SIM, di quanto disposto nel Modello stesso.

## 4. WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL DECRETO 231

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") ha inserito nell'articolo 6 del Decreto (commi 2- bis, 2-ter e 2-quater) una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati.

Il Modello, pertanto, include appositi canali per consentire ai Destinatari di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, nonché violazioni del Modello stesso. L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'ente, indicata nella disposizione.

Inoltre, per non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte presumibilmente illecite, si prevede che tali denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La SIM, anche in adempimento dell'art. 9 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, ha adottato un'apposita Policy in materia di Whistleblowing.

Le segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del Decreto devono essere trasmesse all'OdV, il quale, dopo aver effettuato i necessari approfondimenti, provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, al fine di dare concreta attuazione a quanto sopra, integra un apposito protocollo di segnalazione, che regola (i) l'oggetto della segnalazione, (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione, (iii) le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e le conseguenti attività, (iv) la tutela del segnalante, (v) l'archiviazione delle segnalazioni, (vi) le sanzioni disciplinari applicabili.

### 4.1 Oggetto della segnalazione

I Destinatari sono tenuti a trasmettere direttamente all'OdV, che le riceve senza alcuna intermediazione:

- le segnalazioni circostanziate di condotte ritenute in buona fede, in quanto integranti condotte attive od omissione previste dal Decreto quali Reati Presupposto, che presentino tutti i seguenti requisiti:
  - (i) potenziale rilevanza penale, limitatamente ai Reati Presupposto (si veda l'Allegato 1 al Modello);
  - (ii) si ritiene siano state poste in essere o siano tuttora in corso da parte di uno o più Destinatari del Modello;
  - (iii) siano poste in essere nell'interesse della Società o che comunque possano portare a quest'ultima un vantaggio;
  - (iv) siano state conosciute dal segnalante in ragione della propria funzione aziendale o del rapporto in essere con la Società.

Tali segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che devono essere resi noti all'OdV allegando alla segnalazione o indicando i riferimenti a documenti, dati ed

informazioni ottenibili dall'OdV da fonti accessibili da chiunque o mediante accesso agli archivi cartacei o informatici della Società; e

- le segnalazioni di potenziali violazioni o sospetto di Violazioni del Modello, del Codice di Comportamento o di clausole contrattuali poste a presidio del rischio di commissione dei Reato Presupposto.

## **4.2 Forma e modalità di effettuazione della segnalazione**

La segnalazione può essere:

- (i) *firmata dal segnalante*, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;
- (ii) *anonima*: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa e circostanziata, in modo tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l'avvio di una indagine.

Le segnalazioni sub (i) possono essere trasmesse all'OdV a mezzo posta elettronica, all'indirizzo e-mail [organismodivigilanza@vontobel.com](mailto:organismodivigilanza@vontobel.com).

Al fine di tutelare il diritto del segnalante alla riservatezza, la Società predispone inoltre un canale alternativo per la trasmissione delle segnalazioni sub (ii) mettendo a disposizione un'apposita casella di posta elettronica certificata all'indirizzo [odv\\_vtwmsim@legalmail.it](mailto:odv_vtwmsim@legalmail.it). La casella ed i relativi messaggi ricevuti ed inviati sono ospitati su server del provider esterno, inaccessibili al Personale della Società; le credenziali di autenticazione sono in possesso esclusivamente dei membri dell'OdV.

In ulteriore alternativa, l'OdV può ricevere le segnalazioni sub (ii) per iscritto, con lettera riportante sulla busta la dicitura "riservata personale" ed indirizzata a:

Organismo di Vigilanza

Vontobel Wealth Management SIM

CORSO MATTEOTTI, 1

20121 MILANO.

Qualora il segnalante intenda avvalersi del diritto alla riservatezza sulla propria identità è tenuto ad avvalersi della casella di posta elettronica certificata o della modalità di invio cartaceo all'indirizzo e con le indicazioni sopra riportati.

## **4.3 Modalità di gestione delle segnalazioni e conseguenti attività**

L'OdV è l'unico destinatario, designato dalla SIM, delle segnalazioni di cui alla presente Sezione 4 ed è responsabile di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

Fermo quanto sopra, l'OdV valuta le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante (ove questi abbia firmato la sua segnalazione) sia il presunto autore della violazione, per ottenere maggiori informazioni, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini necessarie.

L'OdV, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza/anonymato del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Per l'effettuazione degli accertamenti e delle indagini in questione, l'OdV può affidarsi anche a consulenti esterni incaricati *ad hoc* con competenze penalistiche/investigative.

Ad esito dell'attività istruttoria, l'OdV assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando nel caso la segnalazione o richiedendo alla SIM di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello.

In particolare, qualora sia accertata la fondatezza della segnalazione, l'OdV, secondo le modalità di comunicazione definite con il supporto della SIM:

- per le Violazioni del Modello poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per Violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, da parte degli Amministratori della SIM o da parte di soggetti legati alla SIM da un rapporto di agenzia, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Se, all'esito degli approfondimenti effettuati, emerge che il segnalante abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo, quest'ultimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia, tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello, del Codice di Comportamento e/o delle procedure aziendali o l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione ed alle eventuali Funzioni di Controllo competenti per la violazione riscontrata.

Il segnalante, ove non rimasto anonimo, deve anch'egli essere informato sull'esito della sua segnalazione da parte dell'OdV, entro tre mesi dalla segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di tre mesi l'OdV dovrà comunque aggiornare il segnalante in merito all'attività in corso.

#### **4.4 Tutela del segnalante**

L'OdV agisce in modo da garantire che coloro che effettuino segnalazioni in buona fede siano garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando loro la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

#### **4.5 Archiviazione delle segnalazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* ricevuto sono conservati in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo – il Registro delle Segnalazioni) per un periodo di dieci anni predisposto a cura dell'OdV ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

#### **4.6 Sanzioni disciplinari applicabili**

Tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo quanto previsto dal Modello.

Ugualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 *Principi generali*

Al fine di garantire l'effettività del Modello è stato predisposto un adeguato sistema sanzionatorio per i casi di Violazione del Modello.

Le sanzioni sono applicabili all'esito di un procedimento sanzionatorio, e sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della Violazione del Modello e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale e di procedimenti innanzi al Giudice del Lavoro, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### 5.2 *Condotte sanzionabili*

In generale, le condotte sanzionabili ai sensi del presente Modello sono riconducibili ai seguenti comportamenti:

- inadempimenti colposi delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- inadempimenti dolosi delle prescrizioni del Modello, in quanto preordinati in modo univoco a commettere un reato.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la Violazione del Modello, anche con condotte omissione e in eventuale concorso con altri soggetti, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice di Comportamento, ai principi generali di comportamento, ai protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i Flussi informativi verso l'OdV e il Whistleblowing o che costituisca un'infrazione significativa alle Procedure aziendali (e modus operandi) richiamate nel Modello;
- la redazione o agevolazione mediante condotta omissione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 5.3 *Sanzioni disciplinari per il personale dipendente*

In relazione al personale dipendente, il sistema disciplinare della SIM deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. lo "Statuto dei lavoratori") e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di "Provvedimenti disciplinari" ("Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali") ed alle indicazioni emesse dall'Associazione di Categoria, con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

#### **5.4 Sanzioni disciplinari per il personale dipendente con qualifica di dirigente**

L'inosservanza delle disposizioni del Modello da parte dei dirigenti determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

Al personale dirigente possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro per un periodo non superiore a tre mesi;
- assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

#### **5.5 Misure nei confronti del Personale non dipendente legato alla SIM da un rapporto di agenzia**

Nei confronti del Personale non dipendente legato alla SIM da un rapporto di agenzia ("Agente") che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero,
- il recesso per giusta causa/la risoluzione o la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nel contratto di agenzia.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell'Agente.

#### **5.6 Misure nei confronti degli Amministratori**

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione correlata, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione può inoltre procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Resta ferma la identica competenza del Collegio Sindacale nell'ipotesi di cui all'art. 2406 c.c.

## **5.7 *Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

In caso di realizzazione di fatti di reato, del Modello e/o dei suoi allegati da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto, anche convocando l'Assemblea dei Soci affinché intraprenda le azioni necessarie.

Dato che il Collegio Sindacale, svolge le funzioni di Organismo di Vigilanza, le "sanzioni" nei confronti dello stesso consistono nella revoca per giusta causa ex art. 2400 del codice civile.

## **5.8 *Misure nei confronti delle Terze Parti***

Ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello posto in essere dalle Terze Parti e tale da comportare il rischio di commissione di Reati Presupposto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o in altri accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine, è fatto obbligo di inserire apposite clausole contrattuali negli accordi che verranno stipulati, rinnovati o modificati a partire dalla data di entrata in vigore del Modello.

## **5.9 *Diffusione della disciplina del sistema disciplinare.***

La presente disciplina del sistema disciplinare è resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili e attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.

## 6. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

È obiettivo della SIM garantire, conformemente a quanto disposto dal Decreto, una corretta conoscenza e diffusione del contenuto dello stesso e del presente Modello, che ne costituisce l'attuazione, sia alle risorse già presenti nella Società, sia a quelle che verranno inserite, sia ai soggetti che collaborano o collaboreranno in qualsiasi modo con la società nell'esercizio delle varie attività aziendali.

Per quanto attiene alla comunicazione del Modello, esso è reso disponibile a tutti gli interessati (incluse le Terze Parti) sul sito internet della Società con pubblicazione della Parte Generale dello stesso.

Per quel che riguarda invece la distribuzione ai membri del Personale, questa avviene (i) per coloro che hanno già avviato il loro rapporto con la Società al momento dell'approvazione del presente Modello, tramite email della Società trasmessa a tutti i soggetti in questione e mettendo a disposizione il Modello sulla rete/server interni della Società accessibili a tali soggetti; e (ii) per i coloro che sono assunti o che avviano il rapporto con la SIM successivamente all'approvazione del presente Modello, lo stesso viene consegnato/trasmesso al momento dell'assunzione o al momento in cui inizia la collaborazione con la SIM.

L'OdV, nell'ambito delle proprie verifiche, può accertare l'avvenuta distribuzione del Modello e dei relativi aggiornamenti, ove disponibili.

La comunicazione dell'adozione (ed aggiornamento) del Modello è funzionale a permettere ai Destinatari a conformare il loro comportamento a quanto previsto dal Modello stesso con riferimento alle attività in cui sono coinvolti e pertanto a rendere gli stessi consapevoli delle conseguenze in caso di mancata osservanza.

Ai fini di rendere formalmente vincolanti le disposizioni contenute nel presente Modello tutte le funzioni aziendali della SIM che si occupano della formulazione e della gestione dei rapporti contrattuali, devono provvedere a verificare che i testi contrattuali siano integrati di conseguenza.

## 7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello, sono previste e realizzate:

- attività di formazione continua, prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del Personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità, facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento;
- attività di formazione specifiche al Personale, per gruppi che operano in specifiche aree di rischio, per differenti livelli della struttura organizzativa e per le funzioni preposte alle attività di aggiornamento e controllo del Modello.

Con periodicità annuale, viene definita dall'Organismo di Vigilanza la pianificazione dei corsi di formazione in termini di contenuto della formazione, tempistiche e modalità di erogazione.

## 8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Consiglio di Amministrazione provvede all'adozione, all'aggiornamento e all'attuazione del Modello, considerando anche eventuali esigenze di adeguamento che possano determinarsi nel tempo, ed effettuando le azioni necessarie per la modifica delle previsioni del Modello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'OdV.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione valuterà e adotterà eventuali interventi di modifica, integrazione o aggiornamento del Modello laddove

- emergano violazioni o elusioni dei presidi adottati a fronte delle quali (a) sia messa in dubbio l'idoneità degli stessi a far fronte ai rischi connessi ai Reati Presupposto; (b) venga in rilievo la carenza o l'inefficacia del Modello rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento dei rischi connessi ai Reati Presupposto;
- siano identificate nuove aree sensibili, connesse allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- intervengano modifiche normative che impattano sul Decreto o sui Reati Presupposto;
- intervengano modifiche rilevanti nella struttura organizzativa della SIM;
- emergano indagini penali per Reati Presupposto o per illeciti amministrativi a carico della SIM e/o di suoi esponenti;
- siano identificate possibili aree di miglioramento del Modello a seguito delle periodiche attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare alle singole unità organizzative della SIM competenti per materia l'attuazione del Modello, nonché il costante aggiornamento e implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile.