



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE DI FINECOBANK S.P.A.
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

Versione dicembre 2020

INDICE

CAPITOLO 1. Ambito e finalità del Modello di Organizzazione e Gestione.....	2
1.1 Premessa	2
1.2 Destinatari	2
1.3 Funzione e scopo del Modello	3
1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo	3
CAPITOLO 2. Il quadro normativo.....	3
2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	3
2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti.....	5
2.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa.....	7
2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche	8
CAPITOLO 3. Il presidio del rischio ai sensi del D.lgs. 231/01	9
3.1. La <i>governance</i> di Fineco.....	9
3.1.2 <i>L'assetto istituzionale della Banca: gli organi aziendali</i>	11
3.1.3 <i>Gli strumenti di governance</i>	12
3.2 Il Sistema dei Controlli Interni (SCI).....	13
3.3. Il sistema dei poteri e delle deleghe	15
3.4 La Carta d'Integrità e il Codice di condotta e il Codice Etico ai sensi del D.lgs. 231/01	15
3.5 I protocolli di decisione	16
CAPITOLO 4. Organismo di Vigilanza	17
4.1 Struttura e composizione dell'OdV	17
4.1.1. <i>Requisiti</i>	18
4.1.2. <i>Revoca</i>	19
4.1.3 <i>Cause di sospensione</i>	20
4.1.4 <i>Temporaneo impedimento</i>	20
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'OdV	21
4.3 Reporting dell'OdV	22
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'OdV	23
4.4.1 <i>Flussi informativi ad evento: segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – whistleblowing</i> ().....	24
4.4.2 <i>Flussi informativi periodici</i>	26
CAPITOLO 5. Il Sistema Disciplinare	27
5.1 Principi generali	27
5.2 Sanzioni per i dipendenti.....	27
5.2.1. <i>Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi</i>	28
5.2.2. <i>Sanzioni applicabili ai Dirigenti</i>	28
5.2.3. <i>Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing</i>	29
5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali	29
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi.....	30
5.4.1 <i>Rapporti infragruppo</i>	30
5.4.2 <i>Rapporti con terzi esterni al Gruppo (diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede)</i>	30
5.4.3 <i>Sistema disciplinare applicabile alla Rete di vendita</i>	30
5.4.4 <i>Sistema disciplinare applicabile al personale parasubordinato</i>	31
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni	31
CAPITOLO 6. Informazione e formazione del personale e della rete di vendita (PFA)	32
6.1 Diffusione del Modello.....	32
6.2 Formazione del personale e dei PFA	32
CAPITOLO 7. Aggiornamento del Modello	34

CAPITOLO 1. Ambito e finalità del Modello di Organizzazione e Gestione

1.1 Premessa

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione di FinecoBank S.p.A. (di seguito, “**Fineco**” o la “**Banca**” o la “**Capogruppo**”), adottato dal Consiglio di Amministrazione della Banca (di seguito, il “**Modello**”) è composto da:

- la presente Parte Generale, che contiene:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da Fineco per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “**D.lgs. 231/01**”);
 - l’individuazione e la nomina dell’Organismo di Vigilanza di Fineco (di seguito, “**OdV**”) con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
 - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
 - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - i criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;
- la Parte Speciale, contenente i Protocolli di decisione.

Il Modello si completa altresì con i seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1 “*Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato*”;
- Allegato 2 “*Codice Etico ai sensi del D.lgs 231/01*”;
- Allegato 3 “*Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza*”.

1.2 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito, i “**Destinatari**”):

- componenti degli organi sociali;
- tutto il personale di Fineco, intendendo per tale:
 - i lavoratori subordinati di Fineco;
 - i collaboratori (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in *stage*);
 - i dipendenti di società del Gruppo Bancario FinecoBank (di seguito, il “**Gruppo**”) in distacco presso la Banca;
- nei limiti del rapporto in essere, a soggetti esterni intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i lavoratori autonomi o parasubordinati;
 - i professionisti;
 - i consulenti;
 - gli agenti ovvero i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede;
 - i fornitori;
 - i *partner* commerciali;

che, pur non appartenendo a Fineco, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività.

1.3 Funzione e scopo del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Fineco (di seguito, anche il “CdA”) di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo si inserisce nella più ampia politica d’impresa della Banca che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l’adozione del Modello, il CdA intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che Fineco condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell’attività cui la Banca si ispira;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Banca nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti anche penali nell’ambito della Banca mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei compiti assegnati.

1.4 Adozione del Modello nell’ambito del Gruppo

FinecoBank S.p.A. (di seguito, la “Capogruppo”), consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.lgs. 231/01 all’interno del Gruppo, comunica alle società italiane, tempo per tempo appartenenti al Gruppo e controllate direttamente, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Le società italiane tempo per tempo appartenenti al Gruppo nominano un proprio organismo di vigilanza e adottano in autonomia, con delibera dei propri consigli di amministrazione e sotto la propria responsabilità, un proprio “modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del D.lgs. 231/01, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione del proprio modello le società appartenenti al Gruppo si ispirano ai principi su cui si basa il modello di Capogruppo e ne recepiscono i contenuti, salvo che l’analisi delle proprie attività a rischio evidenzia la necessità o l’opportunità di adottare diverse o ulteriori specifiche misure di prevenzione rispetto a quanto indicato nel modello di Capogruppo.

CAPITOLO 2. Il quadro normativo

2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il D.lgs. 231/01, in attuazione della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

La citata Legge delega ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell’Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Essa, inoltre, ottempera agli obblighi previsti da siffatte convenzioni internazionali e, in specie, comunitarie, le quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle

persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.lgs. 231/01 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*” (1).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

In particolare, il D.lgs. 231/01, all'art. 9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio delle attività;
 - sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* o a *vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il Legislatore, all'art. 5 del D.lgs. 231/01, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- (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 degli stessi*” (cosiddetti soggetti apicali);
- (b) “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (cosiddetti sottoposti).

(1) “Relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale”; Commissione Grosso.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il Legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal Legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.lgs. 231/01.

2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione medesima, la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/01 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente a questi ultimi, si precisa che, ogni qualvolta all'interno del presente documento si fa riferimento ai “reati presupposto” o “reati”, tale riferimento è da intendersi comprensivo anche degli illeciti introdotti dal Legislatore, quali ad esempio quelli previsti dalla normativa in materia di *market abuse* (artt. 187-*bis* e 187-*ter* D.lgs. 58/98 ⁽²⁾).

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.lgs. 231/01, come di seguito riportati:

- (1) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (2) reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- (3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- (4) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- (5) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- (6) reati societari (art. 25-*ter*) ⁽³⁾;
- (7) reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- (8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- (9) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- (10) abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- (11) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- (12) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*) ⁽⁴⁾;

⁽²⁾ In diritto penale si definisce “reato” un fatto umano, commissivo o omissivo, al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale in ragione del fatto che tale comportamento sia stato definito come antiguridico perché costituisce un'offesa a un bene giuridico o un insieme di beni giuridici (che possono essere beni di natura patrimoniale o anche non patrimoniali) tutelati dall'ordinamento da una apposita norma incriminatrice. Rientra, quindi, nella più ampia categoria dell'illecito.

⁽³⁾ La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'articolo 25-*ter* del D.lgs. 231/01, inserendo tra i reati societari il reato di “Corruzione tra privati” di cui all'art. 2635 del Codice civile.

⁽⁴⁾ Con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186, l'art. 25-*octies* del D.lgs. 231/01 è stato integrato prevedendo il nuovo delitto di autoriciclaggio, introdotto all'art. 648-*ter*.1. del Codice penale.

- (13) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (14) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- (15) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- (16) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- (17) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- (18) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- (19) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (20) reati tributari (art. 25-*quinguesdecies*⁽⁵⁾);
- (21) contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Per maggiori dettagli in ordine alla descrizione delle singole fattispecie di reato che interessano l'attività bancaria e alle modalità di commissione, si rinvia a quanto meglio specificato nell'Allegato 1 "*Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato*".

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati tutti gli elementi costitutivi della fattispecie di reato (es. gli atti fraudolenti, l'induzione in errore, il profitto e il danno, nel reato di truffa), ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato – per mancato compimento dell'azione, o per mancata verifica dell'evento – rimanendo allo stadio del solo tentativo ⁽⁶⁾ (ricorrendo tali presupposti, la pena inflitta alla persona fisica e le eventuali conseguenze sanzionatorie per la società, in presenza dei criteri di ascrizione della responsabilità di cui al par. 2.1., subiranno soltanto una riduzione ex art. 26 D.lgs. 231/01).

Inoltre, per la commissione del reato da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del D.lgs. 231/01 è sufficiente che gli stessi vi abbiano preso parte anche soltanto a titolo di concorso, ai sensi dell'art. 110 del Codice penale, per il quale "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*" ⁽⁷⁾, partecipando al processo decisionale o a quello esecutivo che ha portato alla commissione dell'illecito.

Quanto infine ai reati associativi richiamati nell'art. 24-*ter* (*Delitti di criminalità organizzata*), la responsabilità della società può sorgere anche qualora i soggetti di cui al par. 2.1. (apicali e sottoposti) abbiano preso parte, o comunque sostenuto, l'associazione a delinquere, nell'interesse e/o a vantaggio della società, sia come membri interni sia come concorrenti esterni all'organizzazione e indipendentemente dalla tipologia dei reati-scopo ai quali l'associazione è finalizzata (che potranno eventualmente anche non essere ricompresi nell'elenco sopra richiamato: es. reati fiscali, usura, abusivismo bancario, ecc.) e dal loro effettivo realizzarsi.

⁽⁵⁾ La Legge n. 157/2019 avente a oggetto la "*Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", ha previsto l'inserimento nel D.lgs. 231/2001 dell'art. 25-*quinguesdecies* "Reati tributari", modificato dal D. Lgs n. 75/2020, attuativo della Direttiva PIF (Direttiva (UE) 2017/1371), relativa alla lotta contro le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

⁽⁶⁾ La tentata commissione di un reato è infatti punibile nel nostro ordinamento penale, purché gli atti posti in essere siano stati giudicati comunque *idonei e univocamente orientati* alla realizzazione di un delitto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 56 del Codice penale.

⁽⁷⁾ Detta norma ha infatti una funzione incriminatrice, in quanto consente di estendere la punibilità anche a colui che – pur non avendo posto in essere integralmente la condotta tipica descritta dalla fattispecie legale – abbia comunque partecipato al reato, fornendo all'autore del medesimo un contributo *rilevante* alla sua realizzazione, ove con il termine *rilevante* deve farsi riferimento ad un apporto che abbia avuto *un'efficacia causale* rispetto al verificarsi del reato medesimo (o sul piano materiale, agevolandone l'esecuzione, o sul piano morale, determinando o rafforzando l'altrui proposito criminoso messo in atto dall'autore del reato).

2.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde qualora provi che:

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

L'articolo 7 del D.lgs. 231/01 stabilisce inoltre che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale (cfr. par. 2.1), la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che nell'ipotesi delineata dall'art. 6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità, grava sull'accusa.

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'"organo dirigente" – che è da individuarsi nel consiglio di amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia di un modello di organizzazione e di gestione, il Legislatore, all'art. 6, comma 2, D.lgs. 231/01, stabilisce che questo deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

L'effettività di un modello di organizzazione e di gestione è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/01, richiede:

- (a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- (b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

In attuazione di siffatto disposto normativo, l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha redatto e successivamente aggiornato le "*Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche*".

Per la predisposizione del proprio Modello, la Banca ha espressamente tenuto conto – oltre che delle disposizioni normative – anche delle suddette Linee guida ABI.

CAPITOLO 3. Il presidio del rischio ai sensi del D.lgs. 231/01

Il presente Modello si inserisce nel quadro della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in Fineco.

Il contesto organizzativo della Banca è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli, la Banca ha individuato:

- le regole di *corporate governance*;
- il sistema dei controlli interni;
- il sistema di deleghe e poteri;
- la Carta d'Integrità e Codice di Condotta del Gruppo.

Inoltre, la Banca ha:

- formalizzato in specifici protocolli di decisione:
 - il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
 - i principi di comportamento e di controllo volti a prevenire i reati presupposto;
- declinato ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico ai sensi del D.lgs 231/01, al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso.

3.1. La governance di Fineco

Fineco è una società per azioni quotata sul MTA (il Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A.) nel segmento FTSE-Mib.

Nel corso del 2019, a seguito di una articolata operazione societaria, Fineco ha cessato di appartenere al Gruppo UniCredit, avendo Unicredit S.p.A. ceduto la partecipazione detenuta nel capitale di Fineco. Nel medesimo periodo, e precisamente a far data dall'11 maggio 2019, è nato il nuovo Gruppo Bancario FinecoBank costituito, ad oggi, dalla stessa Fineco in qualità di Capogruppo e da Fineco Asset Management DAC, società di gestione collettiva del risparmio di diritto irlandese, costituita in data 26 ottobre 2017, di cui Fineco detiene il 100% del capitale sociale e rispetto alla quale esercita attività di direzione e coordinamento.

Il quadro complessivo della *corporate governance* di Fineco è stato definito in conformità alle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, tenendo presenti, altresì, le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina per le società quotate. Fineco è inoltre soggetta alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia e, in particolare, quanto al tema della *corporate governance*, alle Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario.

Il sistema di *corporate governance* adottato da Fineco si basa, quindi, sui principi riconosciuti dalla *best practice* internazionale quali elementi fondanti un buon sistema di governo societario: il ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, l'efficienza del sistema di controllo interno e la trasparenza nei confronti del mercato, con particolare riferimento alla comunicazione delle scelte di gestione societaria.

In tale contesto, Fineco adotta il sistema di amministrazione cosiddetto tradizionale, basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione, cui spetta in via esclusiva la supervisione strategica e la gestione dell'impresa ed il Collegio Sindacale cui spetta la funzione di controllo. La revisione legale dei conti è affidata

dall'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ad una società di revisione legale.

3.1.1 Il Modello organizzativo della Capogruppo

Il modello organizzativo della Capogruppo FinecoBank si basa su un modello di tipo funzionale, che promuove economie di scala e facilita lo sviluppo di capacità e conoscenze verticali all'interno dell'area di appartenenza e garantisce la necessaria dinamicità decisionale. Nell'attuale formulazione, pur applicando il concetto di "specializzazione" funzionale, viene mantenuto l'approccio per progetti in ogni fase di definizione e rilascio di prodotti e servizi.

I collegamenti orizzontali sono garantiti dal funzionamento di appositi Comitati manageriali, che presidiano le linee di Business e lo stato di avanzamento dei progetti più rilevanti, anche al fine di garantire le necessarie sinergie dei canali distributivi.

Il modello prevede l'identificazione delle funzioni aziendali di controllo: i) di conformità alle norme (compliance); ii) di controllo dei rischi (risk management); iii) di revisione interna (internal audit); e ulteriori funzioni di indirizzo e supporto e/o controllo, tra cui il CFO – Chief Financial Officer, il Legale, le Risorse Umane, la Identity & Communications e la funzione di controllo sulla rete dei consulenti finanziari.

Inoltre, il modello identifica ulteriori tre linee Funzionali, che governano:

- la rete di vendita (Network PFA & Private Banking Department);
- il business (Global Business Department);
- il funzionamento operativo (GBS Department).

In breve sintesi:

- al Network PFA & Private Banking Department è affidato il compito di presidiare la gestione e lo sviluppo della Rete dei consulenti finanziari FinecoBank abilitati all'offerta fuori sede (di seguito "PFA") e di garantire il necessario supporto alla Rete di Vendita nella gestione della clientela ascrivibile al segmento *Private Banking*.
- Al Global Business Department è affidato il compito di presidiare lo sviluppo dei prodotti Trading, Banking, Credit, Investing e dei servizi di consulenza finanziaria, offerti alla Clientela della Banca.
- Il GBS (Global Banking Services) Department coordina le strutture organizzative preposte al presidio dei processi organizzativi/operativi, dei sistemi informativi e della logistica, necessari per garantire l'efficace ed efficiente esercizio dei sistemi al servizio del business. Al GBS Department riportano le seguenti strutture: ICT & Security Office Department (CIO), CRM – Customer Relationship Management Department, Organization & Bank Operations Department, Financial Operations Department, Network Logistic Unit, General Services Unit.

Le sinergie tra i canali distributivi ed il presidio sui processi decisionali trasversali ai Department sono garantiti dal funzionamento del Management Committee.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale riportano le seguenti strutture organizzative: il Network PFA & Private Banking Department, il Global Business Department, il CFO Department (Chief Financial Officer), il CRO Department (Chief Risk Officer), il Network Controls, Monitoring & Services Department, il Legal & Corporate Affairs Department, il GBS Department (Global Banking Services), la Unit Human Resources, la Unit Compliance, la Unit Regulatory Affairs e il Team Identity & Communications.

La Funzione di Revisione Interna (Internal Audit) riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, Organo con Funzione di Supervisione Strategica.

SISTEMA DI GESTIONE MANAGERIALE DI GRUPPO

La Capogruppo FinecoBank è responsabile di massimizzare il valore di lungo termine del Gruppo nel suo complesso, garantendo il governo unitario del Gruppo, l'indirizzo e il controllo strategico delle Entità.

Nelle “Group Managerial Golden Rules - GMGR” Fineco ha definito regole per il governo del Gruppo Bancario FinecoBank allo scopo di esercitare compiutamente il proprio ruolo di gestione e coordinamento del Gruppo⁸, nonché ha delineato il sistema di gestione manageriale/funzionale del Gruppo e disciplinato i processi chiave tra la Capogruppo e le Entità⁹.

La Capogruppo assicura il coordinamento delle attività delle Entità con un sistema manageriale di gestione basato sul concetto delle “competence line”, attraverso il forte legame funzionale tra la struttura di Capogruppo e la struttura organizzativa delle Entità (funzione omologa dell’Entità).

Le Competence Line sono rappresentate dalle strutture/funzioni che, operando trasversalmente tra la Capogruppo e le Società del Gruppo, hanno l’obiettivo di indirizzare, coordinare e controllare le attività ed i rischi del Gruppo nel suo complesso e, tramite le strutture/funzioni presenti localmente, delle singole Società.

Le Competence Line operano nei seguenti ambiti: Investor Relations, Finanza e Tesoreria, Pianificazione e Controllo, Vigilanza, Bilancio e Fiscale (ambito CFO), Risk Management e Crediti (ambito CRO), Legale/Societario, Compliance, Internal Audit nonché Human Resources, Identity & Communication, Organization/BC&CM/ICT/Security/Acquisti (ambito GBS).

Con l’obiettivo di realizzare un forte collegamento funzionale e manageriale a livello di Gruppo, all’interno dei vincoli posti dalle leggi e regolamenti locali applicabili, i Responsabili delle CL hanno un ruolo diretto e, nel rispetto delle responsabilità degli Organi Societari delle Entità, specifici poteri di indirizzo, supporto e controllo con riferimento alle corrispondenti funzioni delle Entità, sempre in coordinamento con il Top Management della rispettiva Entità.

3.1.2 L’assetto istituzionale della Banca: gli organi aziendali

Il **Consiglio di Amministrazione** è nominato dall’Assemblea ordinaria. Al riguardo, lo Statuto prevede che i membri del Consiglio di Amministrazione siano nominati per un periodo di tre esercizi, salvo più breve durata stabilita all’atto della nomina dalla stessa Assemblea, mediante il meccanismo del voto di lista volto a garantire la presenza in Consiglio di Amministrazione di un adeguato numero di Amministratori eletti dalla minoranza e il rispetto dell’equilibrio tra i generi.

Nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari di riferimento, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l’amministrazione della Società, ad eccezione di quanto riservato all’Assemblea dei Soci dalla vigente normativa di legge e regolamentare, nonché dallo Statuto. Quale organo investito della funzione di supervisione strategica, il Consiglio di Amministrazione delibera sugli indirizzi di carattere strategico della Banca e ne verifica nel continuo l’attuazione.

L’organo amministrativo della Capogruppo cura, *inter alia*, l’emanazione delle direttive destinate alle varie entità del Gruppo. Inoltre, compete al Consiglio di Amministrazione anche la responsabilità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi componenti un **Presidente** e, ove lo ritenga opportuno, uno o due **Vice Presidenti**, di cui uno con funzioni vicarie. Essi durano in carica per tutta la durata dello stesso Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione nomina altresì un **Segretario**, scelto anche al di fuori dei propri membri.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di nominare un **Amministratore Delegato**, determinandone la durata dell’incarico e le rispettive attribuzioni, nonché un **Direttore Generale** e uno o più **Vice Direttori Generali**, i quali costituiscono la Direzione Generale. Conformemente alle previsioni statutarie, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato il Sig. Alessandro Foti Amministratore Delegato e Direttore Generale

⁸ In conformità all’articolo 61 del D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 (la “Legge Bancaria Italiana”) e alle Istruzioni di Vigilanza emesse dalla Banca d’Italia.

⁹ Si veda anche 3.1.3 *Gli strumenti di governance*.

della Banca cui, ai sensi di Statuto, spetta curare l'esecuzione delle deliberazioni del CdA, avvalendosi della Direzione Generale.

Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, istituire comitati o commissioni con funzioni consultive, deliberative o di coordinamento. Al riguardo, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, il Consiglio di Amministrazione di Fineco ha istituito al suo interno tre comitati – segnatamente, (i) il **Comitato Rischi e Parti Correlate**, (ii) il **Comitato Remunerazione** e (iii) il **Comitato Corporate Governance, Nomine e Sostenibilità** – con funzioni propositive, consultive e di coordinamento, al fine di favorire un efficiente sistema di informazione e consultazione che permetta al Consiglio stesso una migliore valutazione di taluni argomenti di sua competenza.

Quanto all'organo di controllo, lo Statuto di Fineco prevede che il **Collegio Sindacale** sia composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti. I Sindaci sono nominati dall'Assemblea mediante il meccanismo del voto di lista, al fine di garantire la presenza di un Sindaco eletto dalla minoranza, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi (maschile e femminile). Essi durano in carica tre esercizi, sono rieleggibili e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Al Collegio Sindacale sono, quindi, attribuiti i compiti e le funzioni previste dalla normativa vigente di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca, del sistema di gestione e controllo dei rischi, sulla revisione legale dei conti annuali, sull'indipendenza della società di revisione e sul processo di informativa finanziaria.

La disciplina, le modalità di funzionamento e le competenze del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endo-consiliari e del Collegio Sindacale, sono riportate dettagliatamente nel Regolamento degli Organi Aziendali, disponibile sul sito *internet* di Fineco (Sezione *Governance / Cariche Sociali*), cui si rinvia.

Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01, con riferimento al quale si rinvia al Capitolo 4.

3.1.3 Gli strumenti di governance

Come già *supra* precisato, la "*corporate governance*" di Fineco, inteso come il sistema delle regole e delle procedure cui gli organi sociali fanno riferimento per ispirare la propria linea di condotta e adempiere alle diverse responsabilità nei confronti dei propri *stakeholder*, è stata definita tenendo presenti le norme vigenti e le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate. Fineco è soggetta, inoltre, alle previsioni dettate dalla Banca d'Italia con le proprie Disposizioni di Vigilanza.

La Banca ha dunque sviluppato un insieme di strumenti di *governance*, oggetto di continua verifica e confronto con l'evoluzione del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati, periodicamente monitorati per verificarne il livello di applicazione; tra i più rilevanti, in aggiunta al presente Modello si annoverano:

- *Statuto*: redatto in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- *Regolamento dell'Assemblea*: adottato dall'Assemblea ordinaria di Fineco, è volto a disciplinare l'ordinato e funzionale svolgimento delle riunioni assembleari;
- *Regolamento degli Organi Aziendali*: adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fineco in conformità alle previsioni statutarie, disciplina le modalità di funzionamento e le competenze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nel rispetto

delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché alla luce dei principi e delle regole stabiliti dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

- *Profilo quali-quantitativo del Consiglio di Amministrazione*: è il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con il quale tale organo definisce la propria composizione qualitativa e quantitativa considerata ottimale in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni spettanti all'organo amministrativo;
- *Politica Retributiva di FinecoBank*: la Banca annualmente approva un proprio documento di politica retributiva (di seguito, la "**Politica Retributiva**"), il quale, come previsto dalla normativa applicabile, definisce i principi e gli *standard* in materia di remunerazione e incentivazione a livello di Gruppo. La Politica Retributiva riguarda ogni categoria di dipendenti e coloro che appartengono alla rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. Per quanto riguarda i dipendenti, si evidenzia che, con specifico riferimento alla categoria dei cosiddetti *Executive* di Gruppo, è prevista, in linea con quanto indicato dalla "Politica di Remunerazione di Gruppo" sopra menzionata, una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea a livello del Gruppo;
- *Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari*: il documento, adottato dal Consiglio di Amministrazione, pone a confronto il sistema di governo societario di cui la Banca si è dotata con le regole di *corporate governance* previste non soltanto dalla normativa vigente e applicabile alle società con azioni quotate su un mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., ma anche dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;
- *Regole e principi di Corporate Governance di Gruppo*: FinecoBank, in qualità di Capogruppo, in conformità all'art. 61 del TUB e alle Istruzioni di Vigilanza emesse dalla Banca d'Italia, svolge il ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo del gruppo bancario nel suo complesso e delle singole Entità, attraverso *Group Managerial Golden Rules (GMGR)*, *Global Policy (GP)*, *Global Process Regulation (GPR)* e *Global Operational Regulation (GOR)*.

A rafforzamento del proprio sistema di *corporate governance*, la Banca ha implementato da anni, anche in ottemperanza alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, sistemi di presidio permanente dedicati a specifici ambiti normativi. In particolare, sono state attribuite specifiche responsabilità a strutture organizzative *ad-hoc*/appositi soggetti interni, al fine di presidiare aree di rischio significative, nonché di rispondere, in alcuni casi, a dettami normativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Banca ha istituito al proprio interno il responsabile in ambito antiriciclaggio, il responsabile in ambito anticorruzione, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione ("*Whistleblowing*"), il Responsabile delle Segnalazioni Operazioni Sospette (SOS), il Dirigente Preposto ai sensi della L. 262/2005, il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, il sistema di gestione ambientale. La presenza di "presidi *ad-hoc*" e dedicati a specifici ambiti normativi, rilevanti anche per la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, consente alla Banca di rafforzare ulteriormente il proprio sistema di governo dei rischi e di controllo, anche a mitigazione dei profili di rischio-reato ex D.lgs. 231/01 rilevati.

3.2 Il Sistema dei Controlli Interni (SCI)

Coerentemente a quanto statuito dall'Autorità di Vigilanza, il Sistema dei Controlli Interni della Banca è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (*Risk Appetite Framework - "RAF"*);

- prevenzione del rischio che la Banca sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca si fonda sull'implementazione di:

- **controlli di 1° livello (cd. "controlli di linea"):** sono controlli relativi allo svolgimento delle singole attività lavorative e sono posti in essere sulla base di procedure esecutive all'uopo predisposte sulla base di una apposita normativa interna. Il presidio sui processi e il loro costante aggiornamento è affidato ai "responsabili di processo", che hanno l'incarico di porre in essere controlli idonei a garantire il corretto svolgimento dell'attività quotidiana da parte del personale interessato, nonché il rispetto delle deleghe conferite. I processi presidiati riguardano sia le strutture di contatto con la clientela che quelle esclusivamente interne alla Banca. Nell'ambito delle analisi tese ad individuare le aree di rischio specifico, viene valutata l'idoneità di tali controlli a presidiare anche i rischi "231". È prevista, in presenza di significativo rischio residuo, la loro estensione con ulteriori forme di controllo; i controlli così configurati sono riportati nei protocolli decisionali e il relativo esito, nel caso di rilevazione di anomalie, è oggetto di informativa all'Organismo di Vigilanza.
- **Controlli di 2° livello:** sono controlli legati all'operatività quotidiana connessi al processo di misurazione dei rischi quantificabili e sono effettuati in via continuativa da strutture diverse da quelle operative. I controlli sui rischi di mercato, di credito e operativi, aventi ad oggetto la verifica del rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative ed il controllo della coerenza dell'operatività delle singole aree produttive rispetto ai predefiniti obiettivi di rischio/rendimento, sono assegnati alla funzione *Risk Management*; i controlli sui rischi di non conformità alle norme sono in carico alla funzione Compliance; per tale tipologia di controlli sono state previste specifiche verifiche dettagliate nel "*Compliance Plan*" di Fineco, la cui esecuzione è a carico delle strutture di *Compliance*.
- **Controlli di 3° livello:** sono quelli tipici della revisione interna, basati sull'analisi delle informazioni ricavate dalle basi-dati o dai report aziendali nonché sullo svolgimento di verifiche in loco. Questo tipo di controllo è volto a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (*ICT audit*), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. Tali controlli sono assegnati alla funzione Internal Audit.
- **Controlli di vigilanza istituzionale:** sono i controlli svolti dagli organi istituzionali della Banca tra i quali, in particolare, quello del Collegio Sindacale e dell'OdV, che, nello svolgimento della propria attività, può avvalersi del supporto di strutture, oltre che di consulenti esterni, con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, come previsto dal regolamento di funzionamento dello stesso OdV.

In tale scenario, il Sistema dei Controlli Interni riveste per la Banca un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale:

- *rappresentando un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;*
- *orientando i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consentendo di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;*

- *presidiando la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale;*
- *favorendo la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.*

Tali caratteristiche determinano il rilievo strategico del Sistema dei Controlli Interni per la Banca. In tale contesto la cultura del controllo assume una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali, non riguardando solo le funzioni aziendali di controllo, ma coinvolgendo tutta l'organizzazione aziendale (organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale) nello sviluppo e nell'applicazione di metodi, logici e sistematici, per identificare, misurare, comunicare, gestire i rischi.

Infine, si rileva che, nel valutare l'aderenza del Sistema dei Controlli Interni ai principi definiti da parte di Banca d'Italia, la Banca considera quali elementi costitutivi alla base di tale valutazione, le seguenti caratteristiche:

- *completezza*, ovvero il Sistema dei Controlli Interni deve essere conforme alle disposizioni legislative e regolamentari;
- *adeguatezza*, ovvero il Sistema dei Controlli Interni deve essere coerente e articolato in maniera proporzionale alle caratteristiche della Banca;
- *funzionalità*, ovvero il Sistema dei Controlli Interni deve essere applicato ed idoneo al perseguimento della complessiva sana e prudente gestione della Banca;
- *affidabilità*, ovvero il Sistema dei Controlli Interni deve essere effettivo nel continuo.

3.3. Il sistema dei poteri e delle deleghe

Le deleghe sono attribuite ai sensi dell'art. 17 dello Statuto in modo tale da non privare il Consiglio delle proprie prerogative fondamentali.

Il contenuto delle deleghe è determinato in modo analitico ed è caratterizzato da chiarezza e precisione, anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio; ciò, anche al fine di consentire all'organo collegiale l'esatta verifica del corretto adempimento, nonché l'esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con cadenza almeno trimestrale, circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro conferite.

La Banca, infine, ha definito un processo di gestione e autorizzazione delle spese garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

3.4 La Carta d'Integrità e il Codice di condotta e il Codice Etico ai sensi del D.lgs. 231/01

Fineco, riconoscendo e promuovendo i più elevati *standard* di comportamento, ha declinato, all'interno dei seguenti documenti, approvati dalla Banca, i principi cui tutti i dipendenti devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative:

- **Carta d'Integrità e Codice di Condotta:** la Carta d'Integrità esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Banca e del Gruppo; il Codice di Condotta definisce i principi di condotta generale e si applica al Gruppo. Questo insieme di norme di comportamento su aspetti chiave dell'integrità morale vuole promuovere la cultura della *compliance* e guidare le azioni tese a promuovere l'impegno etico della Banca; le Norme integrative FinecoBank dettagliano e completano le previsioni del Codice per taluni specifici aspetti peculiari alla Banca;
- **Codice Etico ai sensi del D.lgs. 231/01:** contiene le regole che tutti i destinatari devono adottare per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare

che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.lgs. 231/2001.

3.5 I protocolli di decisione

Nella presente versione del Modello, tenendo conto anche delle linee guida individuate dall'ABI, si è provveduto a identificare i principi di comportamento e di controllo volti a prevenire la commissione dei reati presupposto e a formalizzarli in specifici protocolli di decisione.

Al fine di individuare le "attività sensibili" nell'ambito dell'operatività della Banca è stato definito in via preliminare il perimetro operativo da prendere a riferimento, identificato nelle strutture organizzative della Banca. Tale approccio è alternativo a quello in base al quale il perimetro di analisi è rappresentato dai processi aziendali.

Ognuno di tali approcci presenta vantaggi e svantaggi.

In generale la definizione dei protocolli per struttura è preferibile in società caratterizzate da strutture organizzative semplici e non soggette a frequenti cambiamenti mentre quella basata sui processi risulta più adatta nelle grandi realtà con strutture organizzative molto articolate e oggetto di frequenti interventi.

Nel caso di Fineco si ritiene che la scelta dell'approccio per struttura sia quella più efficace ed efficiente in quanto:

- consente la completa mappatura dei profili di rischio "231" poiché considera le attività svolte da tutte le macro-strutture in cui si articola la Banca;
- data la "stabilità organizzativa" della Banca (cioè la ridotta frequenza di variazioni delle macro-strutture) consente una più semplice attività manutentiva della mappatura;
- aiuta i Responsabili di Struttura ad avere piena consapevolezza in ordine ai profili di rischio – la cui natura, si rammenta, è penale – correlati alle attribuzioni e responsabilità loro affidate;
- attribuisce al Responsabile di Struttura, in maniera chiara e univoca, la responsabilità di effettuare – e rendicontare – i controlli definiti per i diversi profili di rischio individuati;
- aiuta i collaboratori dei Responsabili di Struttura – e quindi, implicitamente, tutti i Dipendenti – a individuare puntualmente quali attività da loro svolte sono a rischio reato 231; tali attività sono infatti indicate nel Protocollo decisionale della propria Struttura.

La metodologia utilizzata per la definizione e per l'aggiornamento dei protocolli di decisione si articola nelle seguenti fasi:

- *raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale al fine di fornire elementi utili a conoscere la struttura organizzativa e l'attività svolta dalla Banca.* Particolare attenzione è stata rivolta a documenti quali ad esempio l'organigramma, il Regolamento Interno e il Regolamento di spesa, le policy, gli ordini di servizio, le circolari e i processi. Il corpus normativo interno costituisce infatti la piattaforma informativa di base per l'iniziale attività di redazione dei protocolli decisionali e per ogni aggiornamento degli stessi;
- *identificazione delle attività "sensibili" ai rischi 231, dei reati e delle condotte illecite potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile, dei controlli a presidio dei rischi individuati.* Tale fase è stata svolta attraverso l'analisi della documentazione di cui al precedente punto e mediante interviste al personale delle strutture interessate;
- *redazione dei Protocolli di decisione,* intesi quali documenti che formalizzano l'esito dell'analisi di cui alla fase precedente. Quanto definito nei protocolli di decisione viene verificato e confermato dai soggetti titolari delle attività sensibili ivi descritte.

La definizione o revisione dei protocolli, mantenendo l'impostazione "per struttura", è svolta tramite un'attività di *risk assessment* strutturata e formalizzata attraverso la predisposizione di apposita "mappatura".

Le informazioni sulle attività effettuate dalla Banca, desunte sulla base della normativa interna disponibile e delle interviste con i responsabili di struttura, sono analizzate e documentate nel “*Risk Assessment*” per:

- individuare le attività sensibili, quelle cioè nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto, attraverso l’individuazione della correlazione tra attività svolta, ipotesi di reato e condotte illecite verosimilmente ipotizzabili;
- valutare l’idoneità dei controlli di I livello esistenti a presidiare anche i rischi 231 individuati;
- valutare il rischio residuo ed individuare le eventuali iniziative da adottare per la sua mitigazione.

L’esito dell’analisi è formalizzato nei protocolli di decisione, verificati e confermati dai soggetti titolari delle attività sensibili ivi descritte, come segue:

- descrizione dell’attività sensibile individuata;
- reato potenziale;
- condotta illecita ipotizzata;
- controlli a presidio dei rischi “231”.

Nel caso in cui l’analisi delle attività di una struttura evidenzi l’assenza di profili di rischio “231” e quindi non sia necessario predisporre un protocollo decisionale, il responsabile di tale struttura è comunque destinatario del “*risk assessment*” e impegnato a segnalare a Compliance qualsiasi evento che modifichi l’assetto dei profili di rischio già valutati.

Una volta definiti e condivisi i protocolli vengono approvati dall’OdV e formalmente recepiti attraverso la pubblicazione in *Corporate* del documento, indirizzato alla struttura organizzativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l’attività nell’ambito della quale è stato individuato il rischio. Tutti gli appartenenti alla struttura organizzativa di riferimento sono tenuti a confermare la presa visione delle regole di condotta mediante l’inserimento delle proprie credenziali nella sezione dedicata della *Corporate*.

CAPITOLO 4. Organismo di Vigilanza

4.1 Struttura e composizione dell’OdV

Il D.lgs. 231/01 prevede l’istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione e di gestione e di curarne il relativo aggiornamento.

L’esistenza dell’OdV è uno dei requisiti necessari per l’idoneità del modello stesso.

L’OdV di Fineco è composto da 3 membri, di cui due membri esterni e un rappresentante di funzione di indirizzo, supporto e/o controllo della Banca.

La Presidenza dell’OdV è assegnata ad uno dei due membri esterni, che dovranno essere scelti tra soggetti in possesso di specifica esperienza in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico-scientifiche o comunque tra soggetti in possesso di adeguate competenze specialistiche derivanti, ad esempio, dall’aver svolto per un congruo periodo di tempo attività professionali in materie attinenti al settore bancario e/o dall’aver una adeguata conoscenza dell’organizzazione e dei principali processi aziendali.

La presenza di due membri esterni è intesa ad assicurare l’indipendenza dell’OdV rispetto alla gerarchia aziendale, in coerenza con gli orientamenti di Banca d’Italia. A tale riguardo è altresì prevista l’assegnazione di prevalenza al voto del Presidente dell’Organismo ove, nel caso di assenza di uno dei membri, vi sia parità di suffragi.

Alle riunioni dell’Organismo può partecipare, in qualità di invitato, il Presidente del Collegio Sindacale, o altro Sindaco dallo stesso designato.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri di cui al successivo par. 4.1.1.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

4.1.1. Requisiti

Requisiti soggettivi di eleggibilità

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV di Fineco:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su Fineco o su altra società da quest'ultima controllata;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI, Libro V del Codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 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;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/01;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
 - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.

Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del *budget* assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV e alla struttura della quale esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con Fineco e società del Gruppo derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

In particolare i componenti dell'OdV devono possedere una consistente esperienza aziendale, maturata all'interno di Fineco ovvero in società con connotazioni simili per quanto attiene l'attività svolta, e devono, altresì, ricoprire cariche apicali.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.1.2. Revoca

I membri dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. La deliberazione di revoca è portata a conoscenza e sottoposta al previo assenso del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdV – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Fineco ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell’OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell’OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del D. lgs. 231/01), le sanzioni previste dall’art. 9 del D.lgs. 231/01, per illeciti commessi durante la loro carica;
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’OdV. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi un membro dell’OdV (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d’atto del Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente dell’OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l’indipendenza e l’autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell’OdV, a seguito di rituale convocazione.

4.1.3 Cause di sospensione

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di componente dell’OdV l’accertamento, dopo la nomina, che i componenti dell’Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell’organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall’art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

I componenti dell’OdV debbono comunicare al CdA, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra. Il CdA, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi della suddetta causa, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) dalla carica di componente dell’OdV.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del CdA.

Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

4.1.4 Temporaneo impedimento

Nell’ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell’OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza dell’impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell’Organismo o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l’infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell’OdV.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l’impossibilità di partecipare alla riunione, l’Organismo opererà nella sua composizione ridotta, sempre che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non

sussistano le predette situazioni) non sia inferiore a due, qualora tra questi vi sia il Presidente. Qualora invece, il numero dei componenti sia inferiore a due, ovvero, ad essere impedito sia il Presidente, il CdA dispone l'integrazione temporanea dell'OdV, nominando uno o più membri nel corso della prima seduta utile, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il CdA, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'OdV

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Banca stessa.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.lgs. 231/01 all' art. 6, comma 1, lett. b), come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli di decisione, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i destinatari del Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle Strutture Organizzative che svolgono attività sensibili ai sensi del D.lgs 231/01.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura di Fineco – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CdA;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di Fineco;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CdA le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno di Fineco e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
 - modifiche legislative al D.lgs. 231/01, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della Banca;

- definire e curare il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai Responsabili delle Strutture Organizzative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attuare un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività della Banca, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Fineco;
- fornire pareri in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Fineco e proporre le eventuali sanzioni di cui al Capitolo 5 del presente Modello;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/01.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi del supporto di strutture interne, oltre che a consulenti esterni, per le attività e/o i settori di intervento.

Il CdA dà incarico all'OdV di curare l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali del Modello, dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CdA).

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR, *General Data Protection Regulation*) e successivi aggiornamenti.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

4.3 Reporting dell'OdV

4.3.1 Reporting al CdA e al Collegio Sindacale

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al CdA e al Collegio Sindacale della Banca.

L'OdV riferisce al CdA e al Collegio sindacale almeno annualmente in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- agli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno di Fineco e/o delle modalità di svolgimento delle attività, che richiedono aggiornamenti del Modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia previamente proceduto a sottoporla al CdA al di fuori della relazione annuale);
- al resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate dalla Banca, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal CdA qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CdA per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.3.2 Reporting in materia di reati tributari

Ogniqualevolta l'OdV riceva dalle strutture aziendali ovvero da soggetti terzi collegati alla Banca, una segnalazione ovvero una comunicazione relativa ad anomalie o comportamenti che possono integrare la commissione di un reato tributario è prevista un'informativa alla Unit *Affari fiscali e consulenza*; ciò al fine di consentire l'analisi dei relativi profili fiscali, la mitigazione del rischio e la eventuale *disclosure*, per il tramite di Tax Compliance, all'Agenzia delle Entrate.

La Unit *Affari fiscali e consulenza* della Banca, mediante la struttura tecnica di *Tax compliance*, implementa il Tax Control Framework, nel quale sono previsti i necessari presidi volti ad assicurare una efficiente e accurata gestione del rischio fiscale della Banca.

Fineco ha aderito al *Regime di adempimento collaborativo*, impegnandosi – in un'ottica di collaborazione e trasparenza - a comunicare, in modo tempestivo ed esauriente, all'Agenzia delle Entrate, tutte le fattispecie che potrebbero comportare la violazione di norme fiscali o dei principi dell'ordinamento tributario e le operazioni che possono rientrare nella pianificazione fiscale aggressiva, nonché a sciogliere preventivamente eventuali incertezze o potenziali contenziosi con l'Autorità fiscale. In tale contesto, la Banca si impegna altresì a comunicare all'Agenzia le fattispecie integranti il rischio di frode fiscale, inteso come il rischio di incorrere in violazioni di norme tributarie da parte di Fineco, in conseguenza di condotte penalmente rilevanti poste in essere da soggetti terzi.

Tali segnalazioni dovranno essere trasmesse alla seguente casella di posta elettronica: *affarifiscali@fineco.it*.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello e dai protocolli di decisione.

I protocolli di decisione – che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono obblighi informativi, ad evento e periodici, relativi alle attività sensibili e gravanti in generale sui destinatari del Modello.

Oltre a tali obblighi informativi, sono stati previsti ulteriori flussi verso l'OdV (dettagliati nell'Allegato 3 al Modello) al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in talune attività sensibili e svolgere le proprie verifiche in merito all'efficacia del Modello. Nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni "risk-based", l'OdV si riserva di modificare e integrare i flussi informativi qualora lo ritenga opportuno e richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

4.4.1 Flussi informativi ad evento: segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – whistleblowing ⁽¹⁰⁾

Tutti i destinatari del Modello (anche i responsabili di strutture organizzative non titolari di protocolli decisionali) devono segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o dei protocolli di decisione e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre Fineco alle sanzioni di cui al D.lgs. 231/01.

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli di decisione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate, anche in forma anonima, e pervenire all'OdV tramite una delle seguenti modalità:

- posta elettronica, al seguente indirizzo e-mail: organismodivigilanza231@finecobank.com ⁽¹¹⁾, oppure segnalazioniCI@fineco.it ⁽¹²⁾;
- posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:
FinecoBank S.p.A. - Organismo di Vigilanza 231/2001
All'attenzione del Segretario dell'OdV
c/o Compliance
Piazza Durante, 11 - 20131 – Milano.

Alternativamente la segnalazione può essere riferita al proprio responsabile il quale avrà cura di trasmetterla tempestivamente all'OdV secondo le modalità citate.

⁽¹⁰⁾ La L. 179/2017, art. 2 – "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato", ha introdotto nuove 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 privato (*Whistleblowing*), modificando l'art. 6 del D.lgs. 231/01.

⁽¹¹⁾ Cfr. documento *Linee Guida per la definizione dell'iter relativo ai flussi informativi/segnalazioni all'Organismo di Vigilanza 231 di FinecoBank*.

⁽¹²⁾ Canale predisposto dalla Banca in materia di "whistleblowing" (segnalazione di comportamenti illegittimi).

L'OdV disciplina con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni pervenute secondo i canali di comunicazione sopra elencati, definendo specifici criteri di valutazione in funzione della tipologia delle stesse. In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge.

L'art. 6 del D.lgs. 231/01 sancisce infatti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni sopra indicate può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. La norma stabilisce inoltre la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sono infine previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (cfr. Cap. 5 – Sistema disciplinare – par. 5.2.3.).

Fineco nel promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*, mette altresì a disposizione del proprio personale ulteriori canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi (*Whistleblowing Policy*), che consentono anche la possibilità di effettuare segnalazioni in modo anonimo:

Casella di posta elettronica riservata: Segnalazioni Comportamenti Illegittimi (segnalazioniCI@fineco.it)
Forma cartacea al seguente indirizzo: FinecoBank S.p.A. – Responsabile Anticorruzione e Whistleblowing Piazza Durante, 11 – 20131 Milano
Accesso al sistema SpeakUp che consente anche la segnalazione anonima: <ul style="list-style-type: none">tramite linea telefonica, dove lasciare il proprio messaggio a una casella vocale;un sito <i>web</i>, dove inserire un messaggio di testo e allegare <i>file</i>.

Qualora le segnalazioni ricevute tramite questi ultimi canali riguardino condotte illecite e violazioni del Modello, l'OdV verrà tempestivamente informato.

Infine, in aggiunta agli obblighi informativi sopra menzionati e validi per tutti i Destinatari del Modello, i *Responsabili delle Strutture Organizzative*, che svolgono attività sensibili in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare all'OdV, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- eventuali documenti di reporting predisposti dalle Strutture Organizzative/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/01 o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;

- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e dei protocolli di decisione, l'applicazione di sanzioni ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Fineco;
- i contenziosi attivi e passivi in corso per responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs 231/01, quando la controparte sia un ente o un soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- le visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativi: Guardia di Finanza, ASL, INPS, INAIL ecc.) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni (es. rapine), che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- sentenze di condanna di dipendenti Fineco a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del D.lgs. 231/01;
- contestazioni per omessa segnalazione di operazione sospetta ai sensi della normativa antiriciclaggio.

In particolare il responsabile della Unit *Sviluppo Organizzativo, Sizing e Processi* deve comunicare all'OdV, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali e ogni informazione relativa alla struttura organizzativa della società e sue eventuali variazioni (ad esempio modifiche dell'organigramma aziendale).

4.4.2 Flussi informativi periodici

Al fine di garantire una concreta ed efficace attuazione del Modello, i Responsabili delle Strutture Organizzative titolari di attività sensibili hanno il compito di:

- effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto e sull'adeguatezza del Modello;
- trasmettere relazioni all'OdV al fine di consentire all'organo stesso il rispetto e l'adempimento dei suoi obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Pertanto è fatto obbligo a ciascuno dei responsabili sopra individuati di riferire all'OdV, così da consentire a quest'ultimo di espletare i propri obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Nello specifico, i Responsabili delle Strutture Organizzative che svolgono attività sensibili devono riportare all'OdV:

- tempestivamente le eventuali gravi anomalie nel funzionamento del Modello o le violazioni di prescrizioni dello stesso;
- semestralmente le informazioni concernenti:
 - (i) modifiche riguardanti lo svolgimento delle attività (es. cambiamenti di responsabilità, modifiche di fasi di processo, etc.);
 - (ii) anomalie di processo e relative misure correttive (es. criticità rilevate durante lo svolgimento dei controlli, superamento dei limiti normativi nello svolgimento dell'attività ordinaria, anomalie di natura informatica rilevate o rendicontate dall'*outsourcer*);
 - (iii) rilievi di *Audit* potenzialmente rilevanti;
 - (iv) modifiche alla normativa interna o nuova emissione di normativa interna di cui le strutture sono responsabili.

Inoltre, l'OdV definisce una serie di obblighi informativi periodici, dettagliati nell'Allegato 3 al Modello, a carico delle funzioni di controllo e di altre strutture della Banca che esercitano attività di controllo o di coordinamento in merito ad aspetti rilevanti ai fini dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/01 (es. *Market Abuse*, Antiriciclaggio, etc.).

CAPITOLO 5. Il Sistema Disciplinare

5.1 Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. 231/01, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Banca debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 del Codice civile, a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Risorse Umane per i lavoratori dipendenti e del Comitato Disciplinare con riferimento alla rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Per l'applicazione delle sanzioni per lavoratori dipendenti si rimanda a quanto definito nel documento "Poteri Delegati" della Banca nella versione tempo per tempo vigente.

Resta salva la facoltà per Fineco di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti/consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede in violazione del Modello.

5.2 Sanzioni per i dipendenti

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello potranno determinare l'irrogazione di sanzioni disciplinari: tali sanzioni vengono comminate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice civile e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere disponibile "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

5.2.1. Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, potranno essere applicate le sanzioni di seguito indicate:

(a) *Rimprovero verbale:*

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

(b) *Rimprovero scritto:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

(c) *Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:*

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

(d) *Licenziamento per giustificato motivo:*

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01.

(e) *Licenziamento per giusta causa:*

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di Fineco delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni potranno essere applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

(a) *Rimprovero verbale:*

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

(b) *Rimprovero scritto:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

(c) *Licenziamento ex art. 2118 del Codice civile:*

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

(d) *Licenziamento per giusta causa:*

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di Fineco delle misure previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.3. Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.lgs. 231/01, le sanzioni indicate nei precedenti par. 5.2.1. e 5.2.2. verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Fineco, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Rischi e Parti Correlate, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi

5.4.1 Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizi da Fineco a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore di Fineco, che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività in oggetto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio;
- l'obbligo di adozione da parte della società che presta il servizio di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01 che potrebbero essere ascritti alla Banca;
- le sanzioni (esempio, lettera di contestazione, riduzione del compenso sino alla risoluzione del contratto) in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.lgs. 231/01 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello;
- i criteri in base ai quali sono attribuiti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV della società beneficiaria del servizio a cura di chi ha rilevato l'infrazione (come ad esempio il Responsabile della Struttura della società appaltatrice a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, l'*Audit* ecc.).

5.4.2 Rapporti con terzi esterni al Gruppo (diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede)

Fineco riceve prestazioni di servizi da soggetti terzi esterni al Gruppo, che intrattengono con la Banca rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori). L'attività di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.lgs 231/01 di Fineco dovrà essere indirizzata ai terzi che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. 231/01.

Sarà cura della struttura che redige il contratto (Legale), con l'ausilio, qualora necessario, della Compliance, individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti la responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/01.

I *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Fineco e i cui contratti prevedano l'inserimento delle clausole di cui sopra, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico. La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con Fineco, dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01 darà a quest'ultima la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto, per giusta causa, o di considerarlo comunque risolto, sospendendone l'esecuzione, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni, così come previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV di Fineco a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

5.4.3 Sistema disciplinare applicabile alla Rete di vendita

Con riferimento alla Rete di Vendita di Fineco, per quanto riguarda le conseguenze disciplinari in caso di mancato rispetto dei principi di cui al Modello, si rimanda a quanto definito nell'ambito della normativa di settore, del contratto di agenzia, della "Carta d'integrità e Codice di Condotta del Gruppo - Norme Integrative FinecoBank" oltreché della normativa

interna della Banca, in particolare, con riferimento a quanto previsto e comunicato con apposite circolari e nei corrispondenti processi aziendali (ad esempio processo di “Gestione anomalie comportamentali PFA e provvedimenti”).

5.4.4 Sistema disciplinare applicabile al personale parasubordinato

Nei confronti del personale parasubordinato si farà ricorso ad una clausola contrattuale che definisca il quadro sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle prescrizioni contemplate dal Modello.

5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e dei protocolli di decisione si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all’interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L’OdV ha l’obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell’ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l’attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare:

- il Responsabile delle Risorse Umane, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale al fine di consentire l’assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate ai par. 5.4.1 e 5.4.2;
- il Comitato Disciplinare Rete nel caso di procedimento disciplinare nei confronti della rete di vendita (PFA);
- il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Rischi e Parti Correlate, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

CAPITOLO 6. Informazione e formazione del personale e della rete di vendita (PFA)

6.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo di Fineco è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Fineco in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale (<http://corporate.fineco.it>), oltre che sulla extranet accessibile alla rete commerciale della banca (<http://extranet.promotorifinecobank.it>), nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.lgs. 231/01.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, alle quali è assegnato il compito di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività di Fineco, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Fineco.

6.2 Formazione del personale e dei PFA

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/01. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.lgs 231/01.

Tutti i dipendenti e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale della Banca e alla rete di vendita, da erogare con differenti modalità secondo le rispettive specificità:

- un corso in modalità e-learning rivolto a tutto il personale della Banca e alla rete di vendita;
- una circolare informativa con obbligo di presa visione pubblicata sulla *corporate* aziendale e sulla *extranet* promotori, contenente il Modello di organizzazione e di gestione di Fineco in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ⁽¹³⁾;
- si pone una particolare attenzione alla formazione del personale neo-assunto e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi ruoli. Tali risorse oltre alla prevista formazione on-line dovranno essere intrattenute sull'argomento dal Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza;
- eventuali ulteriori training (in aula o *on-line*) in ragione di specifiche esigenze formative che dovessero emergere: obiettivi, popolazione aziendale destinataria e modalità di erogazione di tali corsi vengono di volta in volta definiti dall'OdV in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e possono riguardare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, training rivolti ai soggetti responsabili di particolari attività sensibili

⁽¹³⁾ Le modalità di *presa visione* sono dettagliate nella Circolare n. 47/2010 per i dipendenti e nelle Circolari n. 511/2010 e n. 1083/2013 per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

normate all'interno dei protocolli decisionali, corsi di approfondimento su determinate tipologie di reati presupposto 231, ecc.

Le funzioni di *HR* e le altre competenti strutture interne della Banca, avvalendosi anche di altre funzioni e strumenti, assicurano – per le aree di rispettiva competenza – lo svolgimento delle iniziative pianificate, in aula e on-line, il successivo monitoraggio e le eventuali azioni di sollecito.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, si rimanda il personale e la rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede alla consultazione della succitata specifica sezione dedicata al D.lgs. 231/01, accessibile dalla *intranet* aziendale o sulla *extranet* promotori, contenente tutta la documentazione di riferimento.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere al Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza e, se necessario, a Compliance. Per la rete di vendita la corrispondente struttura incaricata è quella di *Network PFA* Sviluppo e Supporto.

CAPITOLO 7. Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in presenza delle seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modifiche relative alla struttura organizzativa e alle aree di *business*.

Il potere di aggiornare il Modello compete:

- al Consiglio di Amministrazione per modifiche sostanziali, quali, ad esempio, l'aggiornamento o modifica delle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative, (es. introduzione nel decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti del *Business* (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività), l'approvazione e modifica del Codice Etico, e la nomina/revoca dell'OdV;
- all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, su specifica delega del Consiglio di Amministrazione o ai soggetti *sub-delegati*, per la redazione e/o eventuali modifiche dei Protocolli di decisione e per le variazioni non sostanziali del Modello e, ovvero per quelle dovute a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove Strutture di attività a rischio reato, o per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/strutture).