MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

AGGIORNATO AL 18/09/2026

DATA EMISSIONE	26/02/2025
DATA APPROVAZIONE REV.01	18/09/2026

INDICE

1. PREMESSA 1

1.1. LA SOCIETÀ 1

1.2. LA *CORPORATE GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ 4

1.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 7

1.4. IL SISTEMA DI DELEGHE E POTERI 9

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 11

2.1. CENNI GENERALI 11

2.2. I REATI PRESUPPOSTO 11

2.3. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 13

2.4. IL SISTEMA SANZIONATORIO 15

2.5. L'EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO 17

2.6. LE IPOTESI DI INCOMPATIBILITÀ DEL LEGALE RAPPRESENTANTE INDAGATO/IMPUTATO 18

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ 19

3.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO 19

3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO 19

3.3. I DESTINATARI DEL MODELLO 21

3.4. IL PROGETTO DI REDAZIONE DEL MODELLO 21

3.5. LA METODOLOGIA FONDATA SUL *RISK BASED APPROACH* 23

3.6. L'APPROVAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 25

3.7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE 26

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 27

4.1. COMPOSIZIONE E NOMINA 27

4.2. LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA 28

4.3. I POTERI, I COMPITI E LE RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30

4.4. GLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

4.5. L'ATTIVITÀ DI *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

4.6. LA CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 33

5. IL SISTEMA *WHISTLEBLOWING* 34

5.1. PROFILI GENERALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 34

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE 36

6.1. PROFILI GENERALI 36

6.2. I CRITERI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 37

6.3. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOTTOPOSTI 38

6.4. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI APICALI 40

6.5. LE AZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI 41

6.6. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO 42

1. PREMESSA

Equiter SGR S.p.A. (denominata in seguito anche "**Equiter**", la "**SGR**" o la "**Società**") pone al centro dei propri valori e della propria politica aziendale la correttezza e la trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, al fine di preservare la propria reputazione, soddisfare le aspettative degli stakeholder, tra cui gli investitori nei fondi gestiti e i regolatori, e facilitare il lavoro dei dipendenti e collaboratori. Pertanto, la Società ha deciso di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito anche solo "Modello") conforme al D.lgs. 231/2001 con lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

1.1. LA SOCIETÀ

La Società (già Equor Capital Partners SGR S.p.A.) è stata costituita in data 28 giugno 2021. Dal 17 gennaio 2022, è iscritta al n. 202 dell'albo tenuto dalla Banca d'Italia ai sensi dell'art. 35 TUF.
In data 30 ottobre 2024 è stata finalizzata l'acquisizione della SGR da parte dell'attuale azionista Equiter S.p.A., successivamente al rilascio dell'autorizzazione da parte della Banca d'Italia *ex* art. 15 TUF e regolamento sulla gestione collettiva del risparmio adottato con Provvedimento del 19 gennaio 2015. Contestualmente, sono stati modificati lo statuto societario e la denominazione sociale.

La SGR, ai sensi dell'art. 2 dello statuto, ha per oggetto: «(i) la gestione collettiva del risparmio, che può essere realizzata attraverso l'istituzione, la gestione del patrimonio e dei rischi, l'amministrazione e la commercializzazione di uno o più fondi di investimento alternativi mobiliari di tipo chiuso riservati a norma dell'art. 14 del D.M. n. 30/2015, che non fanno ricorso alla leva finanziaria ed escludono l'esercizio del diritto dei relativi partecipanti al rimborso delle quote o azioni, ove previsto, per un periodo di almeno cinque anni a decorrere dalla data di investimento iniziale in ciascuno di tali fondi di investimento alternativi, e (ii) la gestione in regime di delega conferita da parte di soggetti che prestano il servizio di gestione collettiva del risparmio e da parte di organismi di investimento collettivo esteri, nei limiti stabiliti dalla normativa applicabile. […] Ai fini del perseguimento dell'oggetto sociale, la società può inoltre sottoscrivere quote di fondi di propria istituzione. La società potrà altresì conferire a soggetti abilitati deleghe di gestione nei limiti stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari»[1].

Attualmente, Equiter opera gestendo, quale delegata di Ersel Asset Management SGR S.p.A., (di seguito congiuntamente alla SGR anche i "**Soggetti Gestori**") un fondo di investimento alternativo mobiliare chiuso di diritto italiano riservato a investitori professionali denominato «Equiter Infrastructure II» (di seguito anche "**EIF II**"). L'esercizio della delega è svolto in osservanza del contratto di delega della gestione del FIA firmato il 13 novembre 2024 (di seguito anche la "**Delega**") e del regolamento di gestione del Fondo (di seguito il "**Regolamento EIF II**"). Come meglio specificato nel par. 2.4 del suddetto

[1] L'Assemblea Straordinaria della Società del 28 luglio 2026 ha modificato l'art. 2 dello statuto, stralciando il limite di euro 500 milioni per le masse complessivamente gestite nell'ambito della gestione collettiva del risparmio.

regolamento di gestione, EIF II può investire, anche indirettamente, in operazioni attinenti al settore delle infrastrutture. Le operazioni di investimento hanno ad oggetto esclusivamente società italiane e sono volti, in via principale, ad acquisirne la maggioranza o la totalità del capitale di rischio. Al fine di valorizzare gli investimenti del Fondo, i Soggetti Gestori si propongono dunque di contribuire alla gestione delle società facenti parte del patrimonio dello stesso.

In aggiunta all'attività di gestione in delega sopra descritta, a far data dal 1° aprile 2026 la Società presta servizi di *advisory* in favore di Eurizon Capital SGR S.p.A. ed Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A. (di seguito congiuntamente "**Eurizon**"), in relazione alla gestione del fondo di investimento europeo a lungo termine denominato "EURIZON ECRA Infrastrutture Eltif" e del fondo di investimento alternativo mobiliare riservato di tipo chiuso denominato "Fondo EURIZON ECRA Infrastrutture" (di seguito congiuntamente i "**Fondi ECRA**"), entrambi attivi nel *mid-market* del settore infrastrutturale italiano. Tale attività, originariamente avviata da Equiter S.p.A. nel corso del quarto trimestre del 2024, è stata trasferita alla SGR per effetto del conferimento del relativo ramo d'azienda da parte del socio unico Equiter S.p.A., con efficacia dal 1° aprile 2026. L'incarico è disciplinato da apposito contratto di *advisory* con Eurizon (di seguito il "**Contratto di Advisory**"), in forza del quale la SGR svolge attività di consulenza funzionali alla gestione dei Fondi ECRA, mettendo a disposizione risorse specializzate nel settore infrastrutturale a supporto delle attività di *origination*, strutturazione degli investimenti e disinvestimenti, nonché di gestione delle partecipate. In tale quadro, Eurizon rimane l'unico soggetto competente ad assumere le decisioni di investimento e disinvestimento relative ai Fondi ECRA. Giova precisare che i servizi di *advisory* in parola non rientrano nel novero delle attività riservate e non sono soggetti alla vigilanza di Banca d'Italia e Consob; essendo concluso il periodo di investimento di entrambi i Fondi ECRA, le risorse dedicate non sono peraltro assoggettate ad obblighi di *exclusive/full-time commitment* verso i medesimi.

La Società ha inoltre deliberato i seguenti progetti strategici, allo stato in corso di attuazione, i cui effetti sull'operatività e sull'assetto organizzativo della SGR – e, conseguentemente, sul perimetro delle attività rilevanti ai fini del presente Modello – sono qui di seguito sinteticamente rappresentati.

(i) **Istituzione di un nuovo fondo (Equiter Infrastructure III).** È stata deliberata in data 12 giugno 2026 l'istituzione da parte della stessa SGR, di un nuovo fondo di investimento alternativo italiano riservato denominato "Equiter Infrastructure III" (di seguito "**EIF III**"), focalizzato prevalentemente sul *mid-market* infrastrutturale italiano e, in via selettiva, europeo. A differenza di EIF II – gestito in regime di delega – EIF III sarà gestito direttamente dalla SGR, che ne assume dunque la piena responsabilità gestoria. L'istituzione del fondo ha dato avvio alla relativa attività di *fundraising,* per la quale si prevede un primo *closing* entro la fine del 2026. Il processo di approvazione di nuovi FIA da parte del consiglio di amministrazione della SGR ha incluso la definizione del mercato di riferimento dei clienti finali, assicurandosi che siano stati valutati tutti i rischi specifici legati a tale mercato e che la strategia di distribuzione prevista sia in linea con le caratteristiche del mercato così individuato.

(ii) **Passaggio a SGR "ordinaria" (*opt-in*).** La SGR si qualifica attualmente come gestore "sotto soglia" ai sensi della disciplina applicabile. È stato deliberato l'avvio delle attività funzionali all'esercizio della facoltà di *opt-in*, al fine di assoggettare la Società al regime previsto per i gestori "ordinari" e ricondurla

nel novero dei soggetti abilitati ai sensi del TUF. Il perfezionamento del progetto è subordinato al positivo esito del procedimento dinanzi alla Banca d'Italia, con presentazione dell'istanza (*filing*) attesa nel corso del secondo semestre 2026. L'*opt-in* comporterà, *inter alia*, l'aggiornamento del programma di attività e della Relazione sulla struttura organizzativa (RSO), l'adeguamento della normativa interna, nonché l'assoggettamento della Società alla disciplina del Regolamento (UE) 2022/2554 ("**DORA**") in materia di resilienza operativa digitale.

(iii) **Costituzione di una *legal entity* nel Regno Unito.** È stato approvato il progetto, e il relativo *budget* di spesa, relativo alla potenziale costituzione di una controllata di diritto inglese (Equiter SGR UK Ltd), integralmente partecipata dalla SGR, destinata a operare quale *appointed representative* di un soggetto autorizzato dalla *Financial Conduct Authority* (FCA) e a fornire servizi di *origination/advisory* e di supporto alle attività di *investor relations* in favore della SGR, sulla base di un contratto infragruppo a condizioni di mercato (*arm's length*). La controllata non svolgerà attività di gestione discrezionale degli investimenti, né deterrà denaro o *asset* della clientela, restando in capo alla SGR le decisioni finali e di *portfolio e risk management*. Il progetto, allo stato preliminare, sarà oggetto di interlocuzione con la Banca d'Italia e di comunicazione alla medesima nei termini previsti.

Le novità di cui si discute – sia l'attività di *advisory* già in essere, sia i progetti in corso di attuazione – ampliano e modificano il perimetro delle attività svolte dalla Società e, conseguentemente, incidono sulla mappatura delle attività sensibili e sulla valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto. Di tali novità si è pertanto tenuto conto ai fini dell'aggiornamento del *risk assessment* e della Parte Speciale del presente Modello.

La Società opera con strategie di investimento coerenti con i principi di sostenibilità ESG e nel rispetto del Regolamento UE 2088/2019 relativo alla informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (c.d. Regolamento SFDR). A tal fine, si è dotata di una Politica di Investimento Responsabile ("Policy ESG") che definisce i principi cui la SGR si ispira e ruoli e responsabilità in materia ESG.

Per quanto riguarda EIF II, in coerenza con le strategie generali di investimento del Fondo, nonché il relativo regolamento di gestione, la SGR non presterà supporto finanziario di alcun tipo, né investirà, nemmeno indirettamente:

- nella produzione o commercio di tabacco, armi e munizioni;
- nella produzione, commercio o distribuzione di alcolici;
- nel gioco d'azzardo o nella produzione o commercio di prodotti correlati allo stesso;
- nella pornografia, prostituzione o attività similari;
- nella produzione di sostanze illecite;
- nella produzione o commercio di prodotti o servizi che promuovano la cessazione della vita umana;
- nella produzione ed estrazione del carbone fossile;

- nella produzione o commercio di prodotti o servizi che siano (a) illegali nell'ordinamento in cui la società ha sede o (b) in contrasto con convenzioni, accordi o divieti internazionali, nella misura in cui gli stessi siano applicabili a tali società;
- in attività che comportino violazione dei diritti umani.

La durata della Società è fissata al 31 dicembre 2060, con la possibilità di prolungamento mediante deliberazione dell'assemblea dei soci in conformità alla normativa *pro tempore* vigente.
La sede legale della SGR è in Torino, piazza San Carlo, n. 156. La Società dispone altresì di una sede operativa e direzione generale in Milano, Via Camperio n. 9, nonché di una sede operativa in Torino, via Monte di Pietà e in Napoli, via Toledo. Per effetto del progetto di costituzione della controllata di diritto inglese sopra descritto, la Società potrà inoltre avvalersi di una presenza operativa nel Regno Unito.

1.2. LA *CORPORATE GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ

Il capitale sociale della Società, interamente sottoscritto e versato, è di euro 500.000,00 (cinquecentomila), diviso in azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna, detenute al 100% da Equiter S.p.A.[2] Come stabilito dall'art. 7 dello statuto, le azioni sono rappresentate da certificati azionari nominativi e conferiscono ai titolari uguali diritti; ciascuna azione è indivisibile e attribuisce il diritto a un voto.

La SGR adotta un modello di *governance* di tipo tradizionale, che si articola nel consiglio di amministrazione, nel collegio sindacale e nell'assemblea dei soci.

Attualmente il consiglio di amministrazione è composto da cinque amministratori, di cui uno è amministratore indipendente, uno è esponente Antiriciclaggio, uno è referente ESG, uno riveste la carica di amministratore delegato e un membro riveste la carica di presidente. Gli amministratori devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalle disposizioni normative vigenti per intermediari finanziari e restano in carica fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica (31 dicembre 2028).

Il consiglio di amministrazione detiene i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che, ai sensi della legge o dello statuto, sono riservati all'assemblea dei soci. In particolare, la Sez. I del manuale delle procedure contiene un elenco esaustivo delle materie riservate alla sua competenza esclusiva, in attuazione dell'art. 14 dello statuto. Il funzionamento dell'organo è regolato dagli artt. 13 ss. dello statuto.

L'amministratore delegato cura la gestione ordinaria della Società, attua le politiche aziendali e le strategie di gestione del rischio in attuazione degli indirizzi deliberati dal consiglio di amministrazione. Ha il compito di assicurare che la struttura organizzativa della Società sia adeguata, con una corretta

[2] Nell'ambito del progetto di passaggio a SGR "ordinaria" (c.d. *opt-in*), l'Assemblea Straordinaria della Società del 28 luglio 2026 ha approvato l'aumento di capitale funzionale al raggiungimento della soglia dimensionale di euro 500.000.

suddivisione di compiti e responsabilità, e che siano garantiti flussi informativi tempestivi tra gli organi sociali. Può proporre al consiglio di amministrazione modifiche o sviluppi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, e supervisiona la comunicazione delle politiche e procedure aziendali al personale. Formula inoltre proposte al consiglio di amministrazione relative al piano strategico e *budget* annuale della SGR e al bilancio societario.
L'amministratore delegato orienta l'attività della Società verso il raggiungimento degli obiettivi definiti, eseguendo le deliberazioni del consiglio e compiendo gli atti di ordinaria amministrazione necessari per perseguire l'oggetto sociale. Gestisce la contrattualistica corrente, con limiti specifici sugli importi, e cura le relazioni con enti pubblici, autorità di vigilanza e istituti finanziari. Ha la facoltà di negoziare e concludere contratti di finanziamento e di gestire conti correnti, operazioni di tesoreria e spese correnti entro determinati limiti di valore.
Tra i suoi poteri rientra anche l'adozione di misure per garantire la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente. Inoltre, con riferimento alla gestione delle risorse umane, assume il ruolo di datore di lavoro ai sensi della normativa vigente. L'amministratore delegato rappresenta la società in ambito giudiziario e amministrativo, con specifici limiti di valore sulle controversie, e sovrintende ai rapporti con gli organi di vigilanza, sottoscrivendo le dichiarazioni richieste.
Può delegare parte dei propri poteri a collaboratori interni o esterni, assicurandosi che i delegati abbiano le competenze necessarie per adempiere ai compiti assegnati, con obbligo di rendicontazione. È comunque tenuto a rispettare gli indirizzi strategici del consiglio di amministrazione, i piani e i *budget* approvati, operando sempre nel rispetto delle procedure aziendali e dei regolamenti interni.

La SGR ha nominato un direttore generale, cui sono conferite le deleghe inerenti alla supervisione e svolgimento delle attività di gestione dei fondi affinché possa dare esecuzione alle decisioni assunte dagli organi deliberanti in relazione a operazioni di investimento, gestione dei fondi e operazioni di disinvestimento, nonché a ogni altra operazione connessa o comunque afferente alla gestione degli attivi e delle passività dei fondi.
Il direttore generale ha il compito di coordinare l'Area Investimenti, organizzando le relative attività e garantendo un adeguato flusso informativo con le altre funzioni aziendali. Nel rispetto delle linee guida e delle politiche di investimento stabilite dal consiglio di amministrazione, il direttore generale conduce le trattative e le negoziazioni relative all'acquisto, sottoscrizione e dismissione di partecipazioni da parte dei fondi gestiti. Inoltre, presenta al consiglio di amministrazione proposte specifiche riguardanti la gestione e la cessione di partecipazioni, compreso l'esercizio di diritti associati alle società partecipate, e ne esegue le deliberazioni.
Ha facoltà di stipulare o modificare accordi parasociali entro i limiti approvati dal consiglio e sovrintende le operazioni sui patrimoni dei fondi gestiti, assicurandosi che tutte le attività siano conformi ai regolamenti di gestione e alle normative vigenti. Gestisce le relazioni con gli investitori, inclusa la sottoscrizione della documentazione contrattuale e la definizione delle commissioni applicabili. È inoltre responsabile di disporre i richiami delle quote sottoscritte dagli investitori e di garantire l'adeguata distribuzione dei proventi dei fondi.
È responsabile della gestione della tesoreria e dei conti correnti, per cui dispone le operazioni necessarie entro limiti predefiniti. È anche incaricato di definire gli orientamenti di voto relativi agli strumenti finanziari detenuti dai fondi e di impartire istruzioni per operazioni rilevanti come aumenti di capitale o

conversioni di obbligazioni.
Infine, il direttore generale è responsabile dell'attuazione della *policy* di *product governance* adottata dal consiglio di amministrazione, inclusa l'elaborazione e la proposta del *target market* dei fondi commercializzati. Garantisce che il processo di *product governance* sia efficace e fornisce al consiglio informazioni tempestive in caso di eventi significativi che possano influire su tale processo. Nell'esercizio delle sue funzioni, opera nel rispetto delle strategie e delle normative interne, con possibilità di delegare specifici poteri a collaboratori, mantenendo sempre l'obbligo di supervisione e controllo.

Attualmente, la SGR ha nominato direttore generale l'amministratore delegato, che cumulerà le due cariche fino alla scadenza del mandato del consiglio di amministrazione.

Ai sensi dell'art. 21 dello statuto, il collegio sindacale è nominato dall'assemblea dei soci secondo criteri che garantiscono un adeguato grado di diversificazione in termini di competenze, esperienze, età e genere. I sindaci hanno un mandato di tre esercizi, con possibilità di rielezione, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio.
I sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalle disposizioni normative. Il collegio sindacale svolge il suo ruolo di vigilanza conformemente alla normativa vigente, monitorando l'osservanza della legge e dello statuto, oltre a verificare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla Società. Ha il compito di rilevare irregolarità nella gestione e violazioni delle norme disciplinanti la prestazione dei servizi, avvalendosi, se necessario, delle funzioni di controllo interno. Come specificato nello statuto, in aggiunta ai poteri di cui all'art. 2403-*bis* c.c., al collegio sindacale sono attribuiti ampi poteri di ispezione, verifica e controllo ai fini dell'adempimento degli obblighi informativi nei confronti delle competenti autorità di vigilanza *ex* art. 8, comma 3, TUF.

La revisione legale dei conti è svolta da KPMG S.p.A., società iscritta al registro dei revisori.

La Società è articolata secondo le seguenti aree funzionali:

- funzioni di controllo:
    - *risk management*;
    - *compliance*;
    - *internal audit* (in *outsourcing*);
    - antiriciclaggio;
    - valutazione (svolta dal *CFO*).
- funzioni operative:
    - area investimenti;
    - area commerciale;
    - area *operations*.
- funzioni di Staff:
    - *IT* (in *outsourcing*).

Il sistema di *corporate governance* della Società è ampiamente descritto nella "Relazione sulla struttura organizzativa" che, con cadenza annuale, la SGR redige in ottemperanza alle disposizioni contenute nel provvedimento della Banca d'Italia del 19 gennaio 2015 e ss. mm.
Insieme agli altri documenti aziendali, tra cui in particolare le procedure aziendali, la Relazione sulla struttura organizzativa contribuisce alla composizione del c.d. "corpo normativo" di Equiter, in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità delle funzioni e unità organizzative nelle quali si articola la Società.

1.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello, finalizzato alla prevenzione (o comunque alla mitigazione) del rischio di verificazione di reati presupposto, costituisce uno dei pilastri del più ampio sistema di controllo interno implementato da Equiter, volto ad assicurare il corretto funzionamento e buon andamento della Società nel pieno rispetto della normativa vigente, inclusi i provvedimenti delle autorità di vigilanza. L'assetto organizzativo aziendale, comprensivo delle diverse funzioni di controllo e dei compiti spettanti per legge o per statuto al collegio sindacale, costituisce il fondamento di tale sistema.

La funzione di revisione interna è affidata in *outsourcing* alla società Regulatory Consulting S.r.l. Il referente interno è l'amministratore indipendente.
La *mission* dell'i*nternal audit* consiste nella verifica globale dell'adeguatezza del servizio di gestione, considerando anche i soggetti coinvolti. Tale funzione adotta, applica e mantiene un piano di verifiche per esaminare e valutare l'adeguatezza e l'efficacia dei sistemi, processi, procedure e meccanismi di controllo della Società, formulando raccomandazioni basate sui risultati dei lavori svolti e verificandone l'osservanza. Con riferimento all'adeguatezza e all'efficienza delle misure organizzative e informatiche adottate dalla SGR per la gestione della continuità operativa, la funzione produce una relazione con la propria valutazione con periodicità almeno annuale.
Tra le sue funzioni principali, predispone il piano audit annuale da presentare al consiglio di amministrazione, verifica che le attività operative siano conformi alla normativa di settore, alla regolamentazione interna e agli obiettivi gestionali definiti dal consiglio di amministrazione e dagli organi direttivi. Si assicura della legittimità degli atti, della correttezza amministrativa e contabile delle operazioni, nonché della regolarità degli *iter* procedurali.
Valuta l'affidabilità dei sistemi informativi, compresi quelli di rilevazione contabile, e monitora i principali processi aziendali. Inoltre, informa tempestivamente sugli eventuali casi di irregolarità o gravi inadeguatezze riscontrate. Infine, conduce una valutazione regolare dell'adeguatezza e dell'efficacia dell'organizzazione della Società.
Il servizio i*nternal audit* verifica altresì l'efficacia delle attività di controllo svolte dalle funzioni *risk management*, *compliance* e antiriciclaggio.

La funzione *compliance* della Società assume il ruolo cruciale di prevenire e gestire il rischio di non conformità alla normativa vigente, anche con riferimento ai provvedimenti delle autorità di vigilanza di settore, mirando a preservare la reputazione della Società, instaurare la fiducia degli investitori e contribuire alla creazione di valore aziendale. La sua missione comprende la verifica regolare

dell'adeguatezza ed efficacia delle misure adottate per garantire il rispetto della normativa. Gode di autonomia funzionale e gerarchica rispetto alle altre funzioni e riporta al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.
La funzione *compliance* monitora l'evoluzione della normativa, supporta le altre funzioni aziendali e verifica altresì l'adeguatezza ed efficacia delle misure, segnalando eventuali gravi carenze al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.
Attraverso valutazioni del rischio, *report* periodici e collaborazioni con le funzioni aziendali di controllo, contribuisce attivamente alla trasparenza, correttezza e conformità alla normativa prescritta per le attività svolte da Equiter, mantenendo una costante vigilanza sugli sviluppi legislativi e regolamentari.
È suo compito predisporre note informative sulla normativa rilevante e più in generale sulle evoluzioni legislative, regolamentari e giurisprudenziali concernenti lo svolgimento dei servizi di gestione del risparmio, nonché prestare assistenza continuativa sulle tematiche specifiche e di *routine* relative alle attività aziendale che vengano di volta in volta in rilievo.
Alla funzione *compliance* spetta altresì, con il supporto delle aree operative, la trattazione dei reclami e la gestione del registro dei reclami.
Come meglio specificato nella Sez. IX del manuale delle procedure, riferisce al collegio sindacale e al consiglio di amministrazione con cadenza periodica.

La funzione antiriciclaggio della Società ha come missione principale la verifica della coerenza delle procedure aziendali con l'obiettivo di prevenire e contrastare violazioni alle norme di regolamentazione e autoregolamentazione in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo. La sua *mission* comprende l'identificazione delle normative applicabili, la collaborazione nella definizione del sistema di controlli interni per la prevenzione dei rischi di riciclaggio, e la valutazione continua dell'efficacia del processo di gestione dei rischi, proponendo eventuali modifiche organizzative.
La funzione gode di autonomia funzionale e gerarchica rispetto alle altre funzioni e riporta al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.
La funzione antiriciclaggio fornisce supporto continuativo a tutte le unità aziendali, assistendole nell'applicazione delle normative antiriciclaggio e collaborando nella stesura di codici interni e norme di autoregolamentazione. Effettua verifiche periodiche e straordinarie, seguendo un piano approvato dal consiglio di amministrazione, per monitorare l'adeguatezza dei controlli e delle procedure aziendali. Qualora emergano anomalie o carenze, propone le necessarie azioni correttive, collaborando con i vertici aziendali per implementarle e comunicandole alle strutture operative coinvolte. Inoltre, svolge attività di formazione del personale, volta a garantire un costante aggiornamento sulle normative e sulle pratiche da adottare per la prevenzione del rischio di riciclaggio. La funzione redige poi flussi informativi regolari per gli organi di vertice aziendali, segnalando eventuali criticità e proponendo interventi migliorativi ed è responsabile della redazione del manuale antiriciclaggio (Sez. III del manuale delle procedure).

La funzione *risk management* ha l'obiettivo di identificare, misurare, gestire e controllare tutti i rischi sia finanziari sia di tipo operativo. Gode di autonomia funzionale e gerarchica rispetto alle altre funzioni e riporta al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.
Come maggiormente approfondito nella Sez. IX del manuale delle procedure, tale funzione collabora alla definizione del profilo di rischio dei singoli fondi in coerenza con il profilo di rischio della SGR e alla

verifica circa la corretta formalizzazione all'interno del regolamento. Verifica inoltre l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione del rischio della SGR e dei fondi, nonché il rispetto dei limiti all'assunzione dei rischi dei singoli fondi e la coerenza tra il livello di rischio da essi assunto e il relativo profilo di rischio-rendimento. In occasioni di nuove operazioni di investimento o di disinvestimento, esamina eventuali profili ostativi al compimento dell'operazione.
Con cadenza annuale, esegue *stress test* circa il livello di liquidità dei fondi e presenta una relazione al consiglio di amministrazione circa l'attività svolta. Semestralmente, presenta una reportistica avente ad oggetto la rischiosità delle analisi sulle valutazioni periodiche effettuate sulle singole partecipate e dei fondi.

Le funzioni *compliance*, antiriciclaggio e *risk management* sono ad oggi svolte dalla dott.ssa Silvia Stefini, che cumula i relativi incarichi.

L'attività di controllo di primo livello è invece di responsabilità delle funzioni aziendali operative nel contesto della prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio. Tale prestazione e i relativi controlli di primo livello sono disciplinati dalle procedure previste nel manuale delle procedure relativamente ai principali processi operativi relativi alle attività dei FIA e della SGR.

1.4. IL SISTEMA DI DELEGHE E POTERI

Il sistema dei poteri adottato da Equiter è progettato con un'attenzione particolare alla formalizzazione e chiarezza, comunicazione efficace e separazione dei ruoli, con una chiara attribuzione di responsabilità e definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.
Gli strumenti organizzativi esistenti, come l'organigramma, le comunicazioni organizzative e le procedure, seguono come principi guida la conoscibilità all'interno della struttura organizzativa e una chiara descrizione delle linee di riporto.
La struttura organizzativa della SGR è definita dall'organigramma aziendale (a cui si rinvia), dal quale si evince il referente gerarchico di ciascuna funzione.

L'impianto del sistema di deleghe e poteri è fondato sulle seguenti regole:

- i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- è prevista la verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" sono ben documentati;
- il delegato dispone di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni a esso conferite.

Le deleghe sono attentamente gestite per evitare disallineamenti tra l'incarico del delegato e i poteri conferiti, specificando in modo inequivocabile i poteri e i rapporti gerarchici. Inoltre, tali deleghe assegnano poteri gestionali in coerenza con gli obiettivi aziendali.
Al fine di consentire lo svolgimento dell'attività sociale, è definito con precisione l'ambito dei poteri rappresentativi e deliberativi dei soggetti muniti di delega, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite.

Deleghe e procure sono comunicate formalmente ai singoli destinatari con chiara indicazione dell'oggetto della delega/procura e dei limiti entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.
Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura e nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1. CENNI GENERALI

Il D.lgs. 231/2001 (in seguito anche solo "**Decreto**") introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria in materia di lotta contro la corruzione, ha costituito una novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano eventualmente essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentati legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La "nuova" responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono necessariamente persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato;
- l'ente non ha adottato ed efficacemente attuato misure volte ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'autorità competente a irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica, che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

2.2. I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività,

bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Il presente Modello analizza i reati presupposto definiti dalla normativa al 30/06/2026, i quali appartengono alle categorie di seguito indicate:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
4. Delitti in materia di 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*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
8. Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
11. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
14. Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 *octies*.2);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
16. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
17. Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
19. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
21. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
22. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
24. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);

25. Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*);
26. Delitti tentati (art. 26)
27. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

2.3. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente.

Il primo criterio è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»,** quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il responsabile di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **soggetti «sottoposti»,** tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse.

Il secondo criterio è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due. Più nel dettaglio:

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il vantaggio sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse della società. Anche il miglioramento della posizione sul mercato

dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.
L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.
Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all'ente: se – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività; difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.
Affinché il reato non gli sia imputato, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli *standard* e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento dei Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello;
- acquisire informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di un flusso informativo interno;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivare i procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso sulla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto dispone che l'ente debba anche dimostrare che le

persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In questo modo il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.
Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito o agevolato indirettamente la commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.
L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

2.4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una singola quota va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro.
L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Di applicazione obbligatoria è, invece, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.
Si tratta di un provvedimento ablativo, conseguente all'accertamento della responsabilità dell'ente, che incide sul prezzo e sul profitto del reato, identificato nel vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato. Può consistere, nel caso di reati colposi d'evento, nel risparmio di spesa per la mancata attuazione di misure prescritte.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna

Tale misura ha carattere facoltativo e può essere disposta solo qualora sia irrogata una sanzione interdittiva. La finalità principale è quella di legittimare l'interesse pubblico alla conoscenza della condanna, in modo da consentire ai terzi di valutare l'opportunità di mantenere rapporti con l'ente.
Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.
La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

Il D.lgs. 197/2004, attuativo della Direttiva 2001/24/CE in materia di risanamento e liquidazione degli enti creditizi operanti in ambito comunitario, esclude, nei confronti di una banca o di una società che svolga attività di intermediazione finanziaria (SIM, SGR, SICAV o SICAF), l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lett. a) e lett. b) del Decreto (interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni) nella fase cautelare e altresì la disposizione del commissariamento giudiziale tanto come misura cautelare quanto come sanzione definitiva. Si tratta di una disciplina derogatoria predisposta a favore di soggetti collettivi a spiccata valenza pubblicistica, caratterizzati da una specifica disciplina di settore e dalla sottoposizione a più autorità di vigilanza e controllo (Banca d'Italia e CONSOB). Inoltre, l'art. 60-*bis* TUF dispone che tutte le sanzioni interdittive irrogate in via definitiva alle SGR non sono eseguite dal Pubblico Ministero ma da

Banca d'Italia o Consob – secondo le rispettive competenze – che possono proporre o adottare misure diverse (artt. 7-*bis* ss. TUF) tenendo conto delle caratteristiche della sanzione irrogata e «le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti degli investitori».

2.5. L'EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente di idonei Modelli di organizzazione, gestione e controllo costituisce senza alcun dubbio il tratto caratterizzante della responsabilità 231. Mutuando dall'esperienza statunitense la filosofia dei *compliance programs*, il legislatore ha introdotto un meccanismo di autoregolamentazione e autocontrollo che consente all'ente, attraverso l'individuazione di specifici modelli di comportamento, di dimostrare che il reato commesso non sia dipeso da un c.d. difetto di organizzazione, ma da una violazione del Modello da parte di singoli individui in contrasto con la volontà dell'ente.

L'**idoneità** e l'**efficace attuazione** rappresentano le due coordinate fondamentali del Modello.

L'**idoneità** deriva dal possesso dei requisiti richiesti dalla legge al fine di prevenire la verificazione di un reato-presupposto: attiene, quindi, al contenuto del Modello, nella sua Parte Generale e Speciale e a quello della regolamentazione aziendale richiamata.

L'**attuazione** concerne, invece, il concreto funzionamento del Modello, vale a dire l'operatività effettiva e non meramente teorica di tutti i presidi anticrimine. Tale elemento viene ulteriormente qualificato come "efficace", con ciò volendo evidenziare la necessaria capacità del Modello di conseguire effettivamente le finalità di prevenzione perseguite.

Da un'analisi del dato normativo, si evince che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze: *a*) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili); *b*) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; *c*) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; *d*) prevedere l'istituzione di un Organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; *e*) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV (c.d. flussi informativi); *f*) prevedere la possibilità per gli esponenti aziendali di segnalare illeciti o violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*); *g*) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Rispetto, invece, all'affermazione di responsabilità della persona giuridica, il Modello può svolgere:

- una **funzione esimente**, se adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato (artt. 6 e 7);
- una **funzione attenuante** della sanzione pecuniaria, se — prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado — «*viene adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*» (art. 12);
- una **funzione impeditiva** rispetto alla comminazione della sanzione interdittiva, qualora — prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (o, ai sensi dell'art. 78, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza) — «*mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*» vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato (art. 17).

Rispetto alla c.d. funzione esimente, il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente l'esenzione della

responsabilità amministrativa per i reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse in cui l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci strumenti di organizzazione e gestione del rischio di verificazione del reato. L'adeguata organizzazione interna rappresenta, dunque, l'unico mezzo in grado di escludere la responsabilità dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

2.6. LE IPOTESI DI INCOMPATIBILITÀ DEL LEGALE RAPPRESENTANTE INDAGATO/IMPUTATO

Il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa di una evidente condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 D.lgs. 231/2001. L'esistenza di tale "conflitto" è presunta *iuris et de iure* e la sua sussistenza non deve dunque essere accertata in concreto ma, al contrario, il divieto scatta in ogni caso al ricorrere della situazione contemplata dalla norma.

Considerato che l'inosservanza del divieto di cui all'art. 39 citato produce rilevanti conseguenze sul piano processuale (tutte le attività svolte dal rappresentante "incompatibile" nel procedimento penale che riguarda l'ente devono essere considerate inefficaci), il Modello deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi.

In questo senso, nell'ottica di garantire un'immediata costituzione dell'ente in giudizio e, di conseguenza, non pregiudicare alcuna scelta difensiva, la Società – in conformità con le più recenti pronunce della giurisprudenza di legittimità – provvede a nominare un rappresentante legale *ad litem* ai fini della costituzione nel procedimento a carico dell'ente. Tale soggetto, considerati i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza che caratterizzano l'Organismo, deve essere individuato nella persona del **presidente del collegio sindacale.**

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

Equiter ha deciso di dotarsi del Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguare la propria struttura agli *standard* di prevenzione indicati dal legislatore, cogliendo così un'importante opportunità di pianificazione, verifica e integrazione dei propri processi decisionali e applicativi, ai fini del raggiungimento dei migliori risultati in ogni settore di attività.
Il periodico aggiornamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo permette, inoltre, l'analisi e la revisione dei sistemi di controllo interno posti a presidio dell'attività di Equiter, indispensabili per garantire il corretto operato della Società.

3.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società si compone del Codice Etico, della presente Parte Generale e di più Parti Speciali, aventi ad oggetto i presidi comportamentali riferiti a ciascuna famiglia di reato. Parimenti, le regole e i principi contenuti nella Relazione sulla Struttura Organizzativa e in ciascuna procedura aziendale devono intendersi parte integrante del Modello poiché costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi dunque quelli di cui al D.lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

Nello specifico, oltre alla presente Parte Generale, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Parte Speciale B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- Parte Speciale C: Reati societari (art. 25 *ter*);
- Parte Speciale D: Abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- Parte Speciale E: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- Parte Speciale F: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- Parte Speciale G: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
- Parte Speciale H: Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 *octies*.2);
- Parte Speciale I: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Parte Speciale L: Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- Parte Speciale M: Impiego di cittadini paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- Parte Speciale N: Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
- Parte Speciale O: I profili di rischio indiretto relativi alle attività svolte dalle società in portafoglio.

3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi, aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di

prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Il Modello, dunque, si propone le seguenti finalità:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano, a qualunque titolo, nell'interesse della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e la reputazione di Equiter.

Il Modello predisposto da Equiter si fonda, pertanto, su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individua le aree e le attività potenzialmente a rischio nello svolgimento delle dinamiche aziendali, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i reati;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
    - principi etici che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
    - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicurano una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
    - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare, da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di *business* e, dall'altro, un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso:
    - un organigramma formalmente definito, aggiornato, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società, una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
    - un sistema di deleghe e di procure che assicuri una chiara e coerente individuazione di compiti e poteri attribuiti;
- individua le attività di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

- attribuisce ad uno specifico organismo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne periodicamente l'aggiornamento.

3.3. I DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a quelle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa, ossia agli apicali. Si applicano, inoltre, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (c.d. sottoposti), nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano per conto dello stesso, noti come controparti contrattuali.
Più nel dettaglio, il presente modello si applica a:

- i componenti del consiglio di amministrazione;
- il socio/i soci;
- i soggetti apicali;
- i dipendenti;
- i consulenti e tutti i collaboratori con cui Equiter intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o temporanei;
- tutti coloro che svolgono per la Società attività ritenute sensibili o che intrattengono con la stessa rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. Equiter condanna qualsiasi comportamento difforme – oltre che dalla legge – dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4. IL PROGETTO DI REDAZIONE DEL MODELLO

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare, l'articolazione del progetto è di seguito descritto in sintesi.
La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente a un esame delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati individuati come prioritari tra quelli indicati dal Decreto.
In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- la modalità di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con Pubbliche Amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle

attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari, sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili di potenziale rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni, che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.
Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante colloqui con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle attività sensibili ovvero delle aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto individuati come prioritari ed indicati nel Decreto e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle attività sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *Control & Risk Self Assessment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati individuati o per la mitigazione del rischio di commissione;
- all'identificazione di eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

Più nel dettaglio, le attività sensibili che – sulla scorta della valutazione effettuata – possono costituire occasione per la realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono suddivise nelle seguenti categorie:

- <u>Processi strategici e *Governance* societaria</u>
    1. Contabilità e bilancio;
    2. Tesoreria e finanza;
    3. Gestione degli adempimenti fiscali;
    4. Gestione degli affari societari e operazioni sul capitale;
    5. Gestione dei rapporti con gli investitori;
- <u>Processi operativi e *asset management*</u>
    6. Gestione del processo di investimento/disinvestimento;
    7. Rapporti con le società in portafoglio;
    8. Gestione dei rapporti con autorità di vigilanza, nonché richiesta e gestione di concessioni, autorizzazioni e licenze amministrative;
- <u>Processi di supporto</u>
    9. Gestione degli acquisti di beni e servizi (c.d. approvvigionamento);
    10. Gestione delle risorse umane e sistema premiale;
    11. Gestione del contenzioso e dei rapporti con l'autorità giudiziaria;
    12. Gestione della sicurezza informatica;
    13. Gestione delle attività ad impatto ambientale;
    14. Gestione del sistema di prevenzione e protezione;
    15. Gestione degli adempimenti amministrativi e rapporti con altre Pubbliche

Amministrazioni;

16. Gestione delle sponsorizzazioni e delle erogazioni liberali/donazioni;
17. Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza.

La fase conclusiva del progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, Equiter ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e le istruzioni operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

3.5. LA METODOLOGIA FONDATA SUL *RISK BASED APPROACH*

La metodologia utilizzata ai fini della valutazione del rischio relativo alla *compliance* 231 si fonda su un'apposita analisi per ogni attività sensibile individuata durante la fase di *assessment*.
Tale valutazione, che tiene in considerazione il valore di rischio inerente e residuo, permette di fornire una prioritizzazione delle aree di rischio e determinare, per ogni processo aziendale, un concreto indice numerico mediante il quale la Società può individuare e, di conseguenza, gestire il rischio di commissione dei reati.

Più nel dettaglio, per la determinazione del **rischio inerente** sono state effettuate analisi dirette a valutare l'impatto e la frequenza inerente.

Con riferimento all'impatto inerente, le analisi hanno fatto riferimento alla tipologia di sanzione *ex* D.lgs. 231/2001 (sanzione pecuniaria, sanzione interdittiva, confisca, pubblicazione sentenza). Segnatamente, è stato attribuito un valore **[BASSO/MEDIO/ALTO]** in base alla tipologia di sanzione afferente ai reati potenzialmente applicabili a Equiter per ciascuna area a rischio.

impatto inerente	SANZIONE	VALORE	
	Pecuniaria (<500 quote)	**BASSO**	**1**
	Pecuniaria (>500 quote)	**MEDIO**	**2**
	Interd./Confisca/ Pubbl. Sent. Condanna	**ALTO**	**3**

La frequenza inerente è stata valutata mediante la media aritmetica dei seguenti fattori**:**

- Dati storici;
- Rilevanza esterna del processo;

- Complessità del processo.

Frequenza inerente	INDICATORE DI FREQUENZA	VALORE					
		BASSO	1	MEDIO	2	ALTO	3
	Dati storici	Il rischio si è manifestato alcune volte negli ultimi 5 anni		Il rischio si è manifestato alcune volte nell'ultimo anno		Il rischio si è manifestato molto frequentemente nell'ultimo anno	
	Rilevanza esterna del processo	Bassa rilevanza del processo		Media rilevanza esterna del processo		Alta rilevanza esterna del processo	
	Complessità del processo	Bassa complessità del processo		Media complessità del processo		Alta complessità del processo	

In definitiva, il rischio inerente equivale al prodotto del valore della frequenza (da 1 a 3) che uno dei reati presupposti si verifichi e l'impatto (da 1 a 3) che lo stesso può determinare nel contesto aziendale (frequenza x impatto).

RISCHIO INERENTE
Indica il livello di rischio commissione reati in assenza di misure di controllo
Frequenza inerente **x** **Impatto inerente**

Per il calcolo del **rischio residuo** è stata effettuata un'analisi sul sistema dei controlli afferenti a ciascuna attività sensibile.

Più nel dettaglio, per ciascuna area di rischio il *set* di controlli è stato valutato in relazione alla propria capacità mitigativa verso la commissione degli illeciti annoverati dal Decreto sulla base di un coefficiente numerico corrispondente a:

- 3 = presidio adeguato
- 2 = presidio parzialmente adeguato
- 1 = presidio non adeguato

PUNTEGGIO ABBATTIMENTO	
3	Presidio adeguato
2	Presidio parzialmente adeguato
1	Presidio non adeguato

Più nel dettaglio, al fine di fornire un criterio di giudizio maggiormente oggettivo e meno suscettibile di essere arbitrariamente modulato, la valutazione circa l'adeguatezza dei presidi di controllo prende in considerazione quattro distinte voci: regolamentazione, segregazione, tracciabilità, sistema di deleghe e procure.

Il livello di rischio finale (c.d. rischio residuo), pertanto, si ottiene dividendo il risultato del rischio inerente per il valore numerico corrispondente all'adeguatezza dei presidi interni adottati (rischio inerente : misure di mitigazione).

RISCHIO RESIDUO
Indica il livello di rischio commissione reati in ragione del disegno del sistema di controllo interno vigente
Rischio Inerente : Sistema di controllo interno

Da qui, con riferimento a ciascuna Area a Rischio, è indicato il valore di **Rischio residuo**, riconducibile alla scala di valutazione di seguito riportata.

3.6. L'APPROVAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.
In coerenza con quanto indicato dalle linee guida di settore, Equiter ha individuato nel proprio consiglio di amministrazione l'organo dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare

sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.
Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente", le successive modifiche ed integrazioni dello stesso sono rimesse alla competenza dello stesso consiglio di amministrazione.

3.7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza delle previsioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 tra tutti coloro che, per la funzione svolta, sono tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarle e a contribuire alla loro effettiva attuazione. Per tale ragione, il presente documento viene comunicato a tutte le risorse aziendali, tramite un'apposita comunicazione ufficiale. Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.
A tutto il personale aziendale viene garantita in ogni momento la possibilità di consultare il Modello, nonché i suoi allegati, direttamente attraverso l'accesso all'area riservata di Sharepoint, un sistema di archiviazione e condivisione della documentazione aziendale.

La Società promuove un'adeguata attività di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti al Decreto e agli adempimenti ad esso connessi, grazie all'organizzazione di periodiche sessioni formative. La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001, del Modello, nonché del ruolo dell'Organismo di Vigilanza e dei compiti ad esso affidati deve ritenersi obbligatoria. La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area nella quale essi sono chiamati ad operare e dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza dei destinatari della formazione. L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in conformità con quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al presente Modello. L'Organismo di Vigilanza verifica che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.
Equiter promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra le controparti contrattuali, come definite dal presente documento, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.
L'attività di diffusione del Modello, al pari di quella formativa, è gestita dal consiglio di amministrazione, che in tale compito è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza. I medesimi soggetti operano, inoltre, in stretto coordinamento con i responsabili delle diverse funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa da reato, l'articolo 6, comma 1 D.lgs. 231/2001 prescrive l'obbligatoria istituzione di un organismo interno all'ente, noto come "Organismo di Vigilanza" (OdV). Tale Organismo deve essere dotato di poteri di controllo autonomi per sorvegliare in modo continuativo l'operatività e l'aderenza al Modello, nonché di un'autonoma capacità di iniziativa per garantire l'aggiornamento costante del Modello stesso. Sulla base del dettato normativo di cui all'art. 6 citato e delle Linee Guida di Confindustria, Assosim e ABI, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia**: rappresenta la libertà di autodeterminazione e di azione, caratterizzata da una completa discrezionalità tecnica nell'adempimento delle sue funzioni. Tale autonomia è orientata soprattutto verso gli altri organi societari, garantendo all'OdV la capacità di operare senza subire condizionamenti o pressioni, specialmente da parte dei vertici e del *management*. Per preservare l'obiettività nelle verifiche sui comportamenti e sul Modello, l'OdV non può infatti svolgere compiti operativi che potrebbero compromettere la sua indipendenza;
- **indipendenza**: l'Organismo di Vigilanza non deve subire condizionamenti da parte della Società, specialmente dai vertici societari, che non gli sono gerarchicamente sovraordinati;
- **professionalità**: l'OdV deve dimostrare competenza e affidabilità, sia a livello individuale per i suoi membri, sia nel complesso del suo funzionamento. Come entità, deve possedere le conoscenze tecniche e le professionalità necessarie per svolgere in modo efficace le funzioni assegnate;
- **continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza deve poter controllare costantemente il rispetto del Modello, curandone l'aggiornamento e l'attuazione;
- **onorabilità** e **assenza di conflitti di interesse**.

L'Organismo di Vigilanza di Equiter, costituito nel rispetto della normativa vigente e delle linee guida di settore, si impegna a rispettare tutti i requisiti essenziali appena elencati.

4.1. COMPOSIZIONE E NOMINA

L'Organismo di Vigilanza – in perfetta aderenza a quanto disposto dalle linee guida di settore e ai più recenti e consolidati approdi giurisprudenziali – presenta una composizione plurisoggettiva, prevedendo la presenza di tre membri effettivi. Nell'ottica di una maggiore garanzia dei requisiti di indipendenza e autonomia, l'Organismo è costituito da due membri esterni e uno interno. Quest'ultimo verrà opportunamente selezionato tra le funzioni aziendali di controllo (*compliance*, antiriciclaggio, i*nternal audit*, *risk management*) che non introducono rischi rilevanti in materia 231 e non potrà rivestire la carica di presidente dell'OdV.
I professionisti esterni devono avere competenze giuridiche (con particolare riferimento alla materia penalistica e alla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.lgs. 231/2001), economiche, finanziarie e aver maturato una specifica esperienza, professionale e/o accademica, nell'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'OdV delibera a maggioranza e si costituisce secondo quanto

stabilito nel proprio regolamento interno.

La compresenza di membri interni ed esterni alla Società garantisce, da un lato, l'indipendenza dell'organo e, dall'altro, la migliore conoscenza dei processi aziendali. Considerati i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere, tenendo presenti le materie di competenza di ciascun membro, l'Organismo deve essere in grado di esprimere competenze e professionalità almeno nelle seguenti aree:

- legale;
- mappatura del rischio reato;
- controlli di conformità e/o di Audit;
- analisi delle procedure aziendali;
- linee di *business*.

I membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) devono mantenere, per tutto il periodo in cui ricoprono la carica, le qualità di professionalità, competenza ed esperienza specifiche richieste dalla natura dell'incarico. Inoltre, non devono trovarsi in situazioni di conflitto o cointeressenza rispetto alle funzioni che devono svolgere.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) può avvalersi della collaborazione di altre unità organizzative di Equiter per affrontare specifiche questioni.
Per facilitare la comunicazione e lo scambio di informazioni, al momento dell'insediamento dell'OdV sono implementati appositi strumenti che garantiscono flussi informativi adeguati con le unità coinvolte.

La nomina dei componenti spetta al consiglio di Amministrazione. Tale scelta è considerata la più opportuna, poiché garantisce all'Organismo il massimo grado di autonomia e indipendenza e consente un collegamento diretto con il vertice aziendale.

Il consiglio di amministrazione della Società stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.
L'OdV e il suo presidente sono nominati con delibera del CdA. Restano in carica, salvo rielezione, fino alla seduta del CdA che approva il terzo report annuale consecutivo dell'OdV.

4.2. LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza. In particolare, non possono in ogni caso essere nominati membri dell'Organismo:

- gli interdetti, inabilitati, falliti o coloro che siano comunque stati condannati, anche in caso di sospensione condizionale della pena, per uno dei reati previsti dal Decreto o per uno dei reati in materia bancaria, finanziaria, societaria, mobiliare o assicurativa o a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, salvi gli effetti della riabilitazione. Alla sentenza di condanna è equiparata la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* art. 444 c.p.p.;
- coloro che siano stati condannati, anche in caso di sospensione condizionale della pena, per un

reato previsto dalla legge fallimentare (R.D. 16 marzo 1942, n. 267) o dal Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza (D.lgs. 14/2019), salvi gli effetti della riabilitazione. Alla sentenza di condanna è equiparata la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* art. 444 c.p.p.;

- coloro che abbiano riportato una condanna a una pena non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica o per un reato tributario, quando il delitto non rientra nel catalogo dei reati presupposto, salvi gli effetti della riabilitazione. Alla sentenza di condanna è equiparata la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* art. 444 c.p.p.;
- coloro che abbiano riportato una condanna a pena superiore a due anni per ogni altro delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione. Alla sentenza di condanna è equiparata la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* art. 444 c.p.p.;
- coloro che siano stati membri di un OdV di una società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni interdittive previste dal D.lgs. 231/2001 per l'inadempimento dei compiti di vigilanza dell'organo;
- i soggetti cui siano state applicate, in via definitiva, una delle misure di prevenzione previste dal D.lgs. 159/2011;
- coloro cui siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* del TUF;
- i soggetti che abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale della Società o con i membri della società di revisione;
- i soggetti che abbiano rapporti patrimoniali (fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato) con la Società tali da comprometterne l'indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni. Il singolo membro dell'Organismo decade dalla carica allorché venga meno uno dei requisiti sopra riportati, anche per effetto di provvedimenti aventi ad oggetto fatti commessi precedentemente alla sua nomina.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti con sentenza non definitiva per uno dei reati sopra indicati;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal D.lgs. 159/2011;
- l'applicazione non definitiva della sanzione amministrativa accessoria di cui all'art. 187-*quater* del TUF;
- l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal D.lgs. 231/2001 in altra società in cui il medesimo soggetto riveste la componente dell'OdV, in caso di inadempimento dei compiti di vigilanza dell'Organismo;

- l'avvio di un procedimento *ex* D.lgs. 231/2001 nei confronti della Società per un reato presupposto agevolato dalla mancata vigilanza del componente dell'OdV.

Al verificarsi di una delle suddette cause di sospensione, il consiglio d'amministrazione, tempestivamente convocato, valuta i motivi che hanno determinato la sospensione e delibera se reintegrare o revocare il componente dell'Organismo di Vigilanza. In tale ultimo caso, provvede alla nomina del nuovo componente.

L'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal consiglio di amministrazione della Società. In caso di revoca, il consiglio di amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell'Organismo revocato, sempre nel rispetto delle regole di nomina e composizione illustrate sopra.
Anche la revoca o sostituzione di un solo membro dell'OdV prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo. A titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del membro dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo a tre o più riunioni, anche non consecutive, nell'arco di due anni;
- la sopravvenuta sentenza di condanna nei confronti della Società per un reato presupposto *ex* D.lgs. 231/2001 agevolato dall'inattività del componente dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. I POTERI, I COMPITI E LE RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La funzione istituzionale dell'Organismo di Vigilanza, come definita dall'art. 6, primo comma, lett. b) D.lgs. 231/2001, è vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello. Inoltre, l'OdV ne cura l'aggiornamento continuo, in conformità con la normativa *pro tempore* vigente. Il recepimento delle modifiche al Modello spetta esclusivamente al consiglio di amministrazione, che delibera sul punto sulla base delle relazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di espletare la funzione di vigilanza sul funzionamento del Modello, l'OdV:

- effettua una continua analisi delle attività aziendali identificando le aree a rischio reato. In caso di necessità, propone l'aggiornamento e l'integrazione del Modello, adattandolo alle evoluzioni normative o alle mutate dinamiche interne;
- programma interventi specifici per valutare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura e all'operatività aziendale. Propone eventuali aggiornamenti, specialmente in considerazione delle evoluzioni normative, dei cambiamenti organizzativi o delle nuove dinamiche aziendali;
- monitora nel tempo la validità del Modello, collaborando con altre strutture aziendali per garantirne l'efficacia. Formula proposte di adeguamento e verifica l'attuazione delle soluzioni proposte;
- attraverso una pianificazione mirata, effettua verifiche periodiche presso le strutture aziendali a rischio, coordinandosi con le competenti strutture aziendali per garantire che le attività siano

conformi al Modello adottato;

- propone alle strutture aziendali competenti l'elaborazione, l'integrazione e la modifica di procedure operative e di controllo, per implementare un Modello adeguato;
- cura i flussi informativi che consentono all'OdV di essere periodicamente aggiornato;
- attua un efficace flusso informativo verso gli organi sociali competenti;
- in collaborazione con le funzioni competenti, promuove, se necessario, un adeguato processo formativo del personale attraverso iniziative mirate alla diffusione della conoscenza e comprensione del Modello;
- dà avvio, in caso di eventuali violazioni del Modello, al procedimento disciplinare;
- promuove e coordina iniziative per agevolare la conoscenza del Modello e delle relative procedure da parte di tutti gli operatori che agiscono per conto di Equiter;
- coordinandosi con la funzione competente, coadiuva la vigilanza sull'osservanza delle norme contenute nel D.lgs. 231/2007.

La valutazione periodica e le verifiche mirate circa il funzionamento e l'osservanza del Modello sono svolte in conformità con un programma redatto dall'Organismo all'esito di una calendarizzazione delle attività. L'OdV assicura l'elaborazione della reportistica sulla base degli interventi effettuati.

Per ottemperare a tali compiti e garantire la piena autonomia dell'organo, il consiglio di amministrazione assegna all'OdV un *budget* annuo, adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di propria competenza.
L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni tre mesi e delle riunioni è redatto verbale.

L'Organismo può chiedere informazioni in assoluta autonomia – senza necessità di alcun consenso preventivo – a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni allo stesso, ottenendo l'accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle aree a rischio. Ha, inoltre, libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.
L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, può inoltre avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate, con particolare riguardo alle funzioni di controllo.
L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (o collaboratori esterni) dotati di adeguate caratteristiche professionali: questi ultimi devono infatti risultare idonei a supportarlo nello svolgimento dei compiti e delle verifiche che, richiedendo specifiche conoscenze tecniche, non possono essere realizzati dai componenti dell'OdV. Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e gli esiti delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza, che ne verbalizza la ratifica.

4.4. GLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d), del D.lgs. 231/2001 pone come condizione di idoneità del Modello la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV. Tali flussi informativi sono funzionali a consentire all'Organismo di effettuare efficacemente l'analisi delle aree a rischio di verificazione di reati e proporre, se necessario, adeguamenti al Modello. Inoltre, consentono di accertare e ricostruire le cause che hanno portato a eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico. I flussi informativi possono essere:

- ad evento, ossia al verificarsi di un accadimento che è necessario segnalare all'OdV;
- periodici;
- *whistleblowing*, ossia relativi ad una segnalazione di una possibile violazione del Modello.

Nei confronti dell'OdV di Equiter sono sempre comunicate, oltre alle violazioni di carattere generale, le informazioni concernenti i provvedimenti o le notizie dell'autorità giudiziaria o delle autorità di vigilanza dalle quali si evinca lo svolgimento delle indagini per reati previsti nel Decreto, nonché rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo laddove emergano fatti rilevanti per il D.lgs. 231/2001.

La Società adotta un'apposita procedura flussi informativi verso l'OdV, nella quale sono disciplinate le comunicazioni che le singole funzioni aziendali hanno l'obbligo di inoltrare all'Organismo, secondo le tempistiche ivi previste.

Sono sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- la Relazione sulla struttura organizzativa;
- il bilancio di esercizio;
- le modifiche allo statuto;
- le modifiche all'organigramma;
- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello rilevanti *ex* D.lgs. 231/2001;
- i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti e le eventuali sanzioni irrogate;
- le visite, ispezioni, accertamenti o provvedimenti sanzionatori delle autorità di vigilanza o della Pubblica Amministrazione;
- ogni eventuale irregolarità nella tenuta della contabilità o nella conservazione dei documenti su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i nuovi investimenti e disinvestimenti;
- qualsiasi atto di liberalità, sponsorizzazione od omaggio nei termini indicati nella procedura.

Si rinvia alla procedura flussi informativi per le altre informazioni rilevanti e l'individuazione delle singole funzioni responsabili dell'invio.

4.5. L'ATTIVITÀ DI *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di obblighi di informazione periodici nei confronti del consiglio d'amministrazione e del collegio sindacale. Inoltre, ove necessario, l'OdV informa tempestivamente

l'amministratore delegato.

In particolare, l'OdV predispone una relazione annuale dell'attività svolta e dell'esito della stessa, inviata al consiglio d'amministrazione e al collegio sindacale. La relazione deve indicare:

- l'insieme delle attività svolte nel corso del periodo, focalizzandosi in modo particolare sulle attività di verifica;
- le segnalazioni pervenute da dipendenti e/o terzi, riguardanti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
- eventuali criticità emerse in relazione all'efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi necessari e/o opportuni per il Modello, fornendo un aggiornamento sullo stato di realizzazione di tali interventi;
- l'accertamento di comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali che potrebbero esporre la Società al rischio di verificazione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- eventuali situazioni di mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni responsabili nell'espletamento dei propri compiti;
- il rendiconto delle spese sostenute durante il periodo in esame;
- i mutamenti normativi che potrebbero richiedere l'aggiornamento del Modello, al fine di garantire la sua conformità alle disposizioni vigenti;
- eventuali attività non eseguite per giustificate ragioni di tempo o carenza di risorse;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

4.6. LA CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV o a cura di un soggetto nominato e delegato dallo stesso, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di almeno cinque anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e al referente interno eventualmente incaricato.

5. IL SISTEMA *WHISTLEBLOWING*

5.1. PROFILI GENERALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

In adempimento alle previsioni normative previste dal D.lgs. 24/2023 – attuativo della Direttiva UE 2019/1931 del Parlamento europeo e del Consiglio – in materia di *whistleblowing*, Equiter ha adottato una specifica ***Policy Whistleblowing***, allo scopo di favorire e consentire ai destinatari di segnalare in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, illeciti riscontrati durante la propria attività lavorativa, godendo di un sistema protezionistico basato sulla tutela della riservatezza e sul divieto di applicazioni di misure ritorsive nei confronti del soggetto segnalante.

Le segnalazioni devono riguardare illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni del Modello Organizzativo, nonché atti o fatti che possano costituire violazioni delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, delle norme del TUF, di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie disciplinate dal TUF, del regolamento (UE) n. 596/2014.
Nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, le segnalazioni potranno riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

In proposito, Equiter ha individuato quale canale principale di segnalazione interna in forma scritta con modalità informatiche attraverso la piattaforma

https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/equiter-sgr/40992

In alternativa, i segnalanti possono altresì ricorrere al canale interno alternativo di seguito indicato:

- posta ordinaria, con la dicitura "riservato", all'indirizzo:

Equiter SGR S.p.A. – Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione (OdV) – Via Camperio n. 9 (Milano)

Qualora il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione (RSIS) sia il presunto responsabile indicato nella segnalazione ovvero abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione stessa tale da

comprometterne l'imparzialità di giudizio, l'attività di ricezione, esame e valutazione della segnalazione darà svolta dal Titolare della funzione di riserva.

Equiter incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o di protocolli interni aziendali che siano, anche potenzialmente, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità della Società, ad effettuare una segnalazione tramite i canali ad essa specificatamente dedicati.

Per gli ulteriori dettagli sulle segnalazioni e le relative garanzie e tutele attivate per la persona segnalante, la persona coinvolta o soggetto segnalato e per gli ulteriori "soggetti" ai quali è estesa la tutela (così come previsto dal D.lgs. 24/2023), si rinvia a quanto indicato nella ***Policy Whistleblowing***.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PROFILI GENERALI

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta – ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) D.lgs. 231/2001 – per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello stesso.

Equiter, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della Contrattazione Collettiva Nazionale, ha adottato un sistema sanzionatorio per le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali da parte dei suoi destinatari.
L'irrogazione di sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'autorità giudiziaria o amministrativa intenda perseguire tale illecito.
La Società, pertanto, porta a conoscenza di tutti i destinatari le attività che presentano un rischio rilevante di realizzazione di reati, nonché le regole e le procedure che sovrintendono tali attività, intendendo con ciò diffondere la consapevolezza circa la riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con conseguente applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.
Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche nei confronti dei componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico;
- comportamenti non conformi alle procedure aziendali;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti autorità;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;

- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, *pro tempore* vigente, sulla stessa materia;
- la violazione di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. Più nel dettaglio:
    - atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;
    - la condotta di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
    - la condotta di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
    - la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che ha effettuato una segnalazione.

Sempre in materia *whistleblowing*, l'ANAC su propria iniziativa può irrogare sanzioni a carico della Società nel caso in cui sia accertato che:

- siano state commesse ritorsioni o si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza (sanzione pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000);
- nell'ipotesi in cui si accerti che non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme al Decreto, nonché quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (sanzione pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000).

La stessa ANAC può irrogare sanzioni nei confronti di soggetti segnalanti che, a seguito di segnalazione rivelatasi infondata, siano stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (sanzione pecuniaria da euro 500 a euro 2.500).

6.2. I CRITERI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La tipologia e l'entità della sanzione, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, vengono determinate sulla base dei seguenti criteri generali:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- l'eventuale reiterazione da parte dell'interessato della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il grado di prossimità (temporale o finalistico) con uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- la posizione del soggetto rispetto alla Società (ad esempio, organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- l'entità del danno cagionato alla Società, nonché l'eventuale applicazione delle sanzioni previste

dal D.lgs. 231/2001;

- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nella Società, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari) e il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche al fine di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, ecc.).

Nel caso in cui, con un'unica condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sola sanzione più grave.

La recidiva nel biennio, ossia la ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello, nonché la reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, costituisce elemento importante nella decisione di applicare la più grave tra le sanzioni previste per quella determinata tipologia di soggetti.

I principi di tempestività e di immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, anche a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale instaurato nei confronti dell'autore dell'illecito per i medesimi fatti.

6.3. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOTTOPOSTI

È fatto obbligo a tutti i dipendenti della Società di prestare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse di Equiter, osservando le procedure interne previste dal presente Modello.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. b), e 7 D.lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali che abbia impedito la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti, anomali e/o irregolari di cui si abbia prova diretta e certa, nonché circa false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo

per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p., ovvero la morte di una o più persone.

Per i comportamenti appena indicati, nei confronti dei dipendenti della Società, nel rispetto dei già menzionati criteri generali di irrogazione delle sanzioni, trovano applicazione i seguenti provvedimenti disciplinari ordinati in base alla loro gravità:

a) **il richiamo verbale**: si applica nei casi di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento preveduti dal Modello, nonché in caso di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso. In particolare, si tratta delle ipotesi di violazione colposa delle procedure e delle prescrizioni previste dal Modello, recidiva di violazione colposa delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del soggetto, nei casi non aventi rilevanza esterna;
b) **il richiamo scritto**: si applica nei casi di inosservanza dei principi, delle regole di comportamento, delle procedure e di tutte le altre previsioni del Modello di media gravità. In particolare, si tratta delle ipotesi di recidiva di violazione colposa di procedure, prescrizioni e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore, nei casi aventi rilevanza esterna;
c) **la multa** (non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione): si applica, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, nei casi in cui il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, alla luce del livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto o, ancora, in presenza di circostanze aggravanti. Tra le ipotesi di condotte sanzionabili con multa, a titolo meramente esemplificativo, rientra quella in cui l'inosservanza del Modello determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
d) **la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione**: si applica nei casi particolarmente gravi (anche dipendenti da recidiva) di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento preveduti dal Modello, di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso e di adozione di un comportamento non conforme o comunque non adeguato alle prescrizioni del presente documento. In particolare, tale sanzione può essere irrogata sino ad un massimo di 10 giorni. Tale sanzione può essere irrogata nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.
e) **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso**: si applica al lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina del Modello che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti precedenti, non siano così gravi da rendere applicabili la sanzione del licenziamento senza preavviso. In particolare, si tratta delle ipotesi in cui il soggetto, nell'espletamento delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati presupposto sanzionati dal Decreto.
f) **il licenziamento senza preavviso**: si applica nei casi di notevoli inadempimenti o di comportamenti consapevolmente posti in essere in contrasto con le prescrizioni, le procedure ovvero le norme interne stabilite dal Modello. In particolare, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione

neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. licenziamento per giusta causa) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta delle stesse realizzata mediante un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse; la mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate e, infine, l'inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone.

In generale, qualora i dipendenti indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa può comportare la valutazione circa la revoca della procura.
La tipologia e l'entità della sanzione, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, vengono determinate sulla base dei criteri generali indicati precedentemente.

6.4. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello commessa dai c.d. soggetti apicali, come anche l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata in base alla gravità della violazione commessa, in linea con i criteri generali già indicati.
Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega l'apicale alla Società.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. a), e 6 del D.lgs. 231/2001, in via esemplificativa e non esaustiva, gli apicali sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto degli specifici protocolli e procedure previsti nel Modello e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma, nonché violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli e procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la

trasparenza e la verificabilità delle stesse;

- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti Sottoposti (intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze dell'apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato), con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni.

Nei confronti degli apicali che abbiano violato le previsioni del Modello saranno prese idonee misure che dovranno essere valutate sulla base della gravità della violazione. In particolare:

a) **il richiamo scritto/orale:** viene irrogato nei casi di violazione non grave delle prescrizioni delle norme procedurali previste dal Modello;
b) **la sanzione pecuniaria** (pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile): viene applicata in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello;
c) **la revoca totale o parziale delle deleghe o procure**: viene applicata in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, ma non idonea a ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società.
d) **la revoca dalla carica:** viene applicata in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società. In tali ipotesi, rientrano, ad esempio:
    - l'adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo non equivoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto;
    - la violazione di procedure interne previste dal Modello e l'adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di comportamenti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei reati presupposto.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela, è in ogni caso fatta salva la possibilità per la Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

6.5. LE AZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

Qualora si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello o del sistema normativo interno per la sua attuazione da parte di terzi (es. collaboratori o controparti contrattuali), l'Organismo di Vigilanza informa il responsabile della direzione/funzione competente e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta.
Nei confronti dei responsabili è disposta, dagli organi competenti in base alle regole interne della Società, anche la risoluzione dei contratti o dei rapporti in essere, fermo restando la possibilità di azioni giudiziarie per il risarcimento di ogni danno subito dalla Società.

6.6. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal presente sistema disciplinare si compone dei seguenti momenti:

i. **la fase preistruttoria**: fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza o dal responsabile della funzione preposta alla gestione delle risorse umane o da soggetto da questi delegato o dal responsabile del contratto a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;

ii. **la fase istruttoria:** fase in cui si procede alla valutazione della violazione con l'individuazione del provvedimento disciplinare (nel caso di dipendenti) o della misura di tutela applicabile (nel caso di terzi) da parte del Soggetto che ha il compito di decidere in merito.

   In questa fase possono intervenire:

   - il consiglio di amministrazione ed il collegio sindacale, per il tramite dei rispettivi Presidenti, nei casi in cui la violazione sia commessa da uno o più soggetti che rivestono la carica di sindaco ovvero di consigliere non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
   - il responsabile della funzione preposta alla gestione delle risorse umane, nei casi in cui la violazione sia commessa da parte di un dipendente della Società;
   - il responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società (es. fornitori).

   Nel corso di detta fase, l'Organismo di Vigilanza, ove l'accertamento della violazione abbia impulso da una sua attività di verifica o controllo, trasmette ai soggetti sopraindicati apposita relazione contenente:

   - la descrizione della condotta contestata;
   - l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
   - il nominativo del soggetto responsabile della violazione;
   - gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

iii. **la fase decisoria:** fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;

iv. **l'eventuale fase dell'irrogazione del provvedimento e/o della misura di tutela.**

Il procedimento sanzionatorio così delineato deve in ogni caso tener conto:

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e di contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970;
- dello statuto societario;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni (90 giorni per i soggetti terzi).

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei confronti del quale si procede.