

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

Versione n. 1 del 19/09/2022

## Sommario

<b>1. Definizioni</b> .....	3
<b>2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</b> .....	5
<b>3. I presupposti della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b> .....	6
<b>4. Il Modello di Organizzazione e Gestione e l'esonero di responsabilità</b> .....	6
<b>5. Le sanzioni amministrative applicare all'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b> .....	8
<b>6. Il Modello di Hyundai Capital Bank Europe GmbH Italy</b> .....	8
<b>7. I destinatari delle previsioni del MOG</b> .....	10
<b>8. Criteri e attività per la redazione e la manutenzione del Modello</b> .....	10
<b>9. Aree ed attività sensibili</b> .....	11
<b>10. Struttura del Modello</b> .....	11
<b>11. Codice Etico e di Condotta</b> .....	12
<b>12. L'Organismo di Vigilanza</b> .....	13
<b>12.1. La costituzione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti richiesti per i membri</b> 13	
<b>12.2. Compiti e ruolo dell'Organismo</b> .....	15
<b>12.3. Poteri dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	16
<b>12.4. Attività di reportistica da e verso l'Organismo di Vigilanza</b> .....	18
<b>13. Segnalazioni circostanziate di condotte illecite (<i>whistleblowing</i>)</b> .....	18
<b>13.1 Modalità di segnalazione</b> .....	20
<b>14. Altri elementi di <i>reporting</i></b> .....	21
<b>15. Diffusione del modello e attività di formazione sulle sue previsioni</b> .....	21
<b>16. Sistema Sanzionatorio</b> .....	21
<b>17. Aggiornamento e adeguamento del Modello</b> .....	22

## 1. Definizioni

Nell'ambito della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "**Modello**" o "**MOG**") trovano applicazione le seguenti definizioni.

- **Aree e Attività Sensibili:** Aree e Attività in cui si riscontra il rischio di commissione dei reati che, attraverso i presidi del Modello Organizzativo, si intende prevenire. Tali aree e attività sono state individuate come sensibili attraverso la mappatura dei rischi svolta dalla Società, attività in cui sono stati presi in considerazione anche possibili deficit di prevenzione che sono concretamente ricollegabili all'operatività della Società stessa;
- **Autorità di Vigilanza:** Autorità amministrative indipendenti rispetto al potere esecutivo, caratterizzate da autonomia organizzativa, finanziaria e contabile, che svolgono vigilanza sul corretto funzionamento e sul rispetto di specifiche regole in campi socialmente rilevanti. A titolo esemplificativo, nell'ordinamento italiano sono considerate autorità di vigilanza Banca d'Italia, CONSOB, IVASS, l'AGCM, il Garante per la protezione dei dati personali;
- **Consulenti:** soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di mandato, incarico o altro rapporto di collaborazione e/o di esternalizzazione comunque denominato;
- **Decreto:** D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni;
- **Destinatari:** soggetti tenuti al rispetto del Modello Organizzativo:
  - i Consulenti, i Fornitori, i mandatarî, i Partner e i collaboratori in genere;
  - i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello;
  - i Preposti e i *key manager* (definiti *infra*);
  - i soggetti incaricati della revisione legale dei conti;
- **Fornitori:** coloro che forniscono bene e/o servizi alla Società in virtù di un accordo di fornitura;
- **Front-office Manager e Back-office Manager** (di seguito, congiuntamente "**Preposti**"): soggetti nominati direttamente dal management board di HCBE e congiuntamente responsabili della direzione generale e della supervisione del personale presso la Succursale italiana della Banca, di cui sono anche i rappresentanti legali. I preposti, ciascuno per la propria competenza, operano secondo una suddivisione di compiti idonea a garantire il rispetto della segregazione strutturale tra unità organizzative di *front-office* e di *back-office*, ai sensi della normativa regolamentare tedesca;
- **Hyundai Capital Bank Europe GmbH Italy** (di seguito anche "**Società**", "**Ente**" "**Banca**" o "**HCIT**"): sede secondaria italiana della banca di diritto tedesco Hyundai Capital Bank Europe GmbH (HCBE), che nasce da un accordo di *joint venture* tra Santander Consumer Bank *Aktiengesellschaft* (SCBAG), banca di diritto tedesco appartenente al gruppo bancario

Santander) e Hyundai Capital Services Inc. (HCS, intermediario finanziario del gruppo automobilistico Hyundai Motor Group), che possiedono il capitale sociale rispettivamente per il 51% e il 49%;

- **Key Managers:** responsabili delle funzioni strategiche della Società, a cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità proprie delle funzioni strategiche presiedute, tenuti a riporto (i) gerarchico verso i Preposti alla Società e (ii) funzionale verso i responsabili delle corrispondenti funzioni di HCBE (per la definizione del ruolo dei "Preposti" si veda *infra*);
- **Modello o MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo e finalizzato a prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto. Il Modello è suddiviso in Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico e di Condotta e Sistema Disciplinare;
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** organo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia preventiva e sull'osservanza del Modello Organizzativo all'interno della Società;
- **Personale:** si intendono tutti i Dirigenti e i Dipendenti della Società, i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto ed il personale dipendente della delle controllanti presso la Società;
- **Piano di attività dell'OdV:** è il Piano predisposto annualmente dall'OdV, in cui vengono definiti i contenuti delle verifiche periodiche dell'OdV, nonché le relative tempistiche, riguardo gli ambiti in cui è tenuto ad operare ai sensi delle previsioni di cui al Decreto o al presente Modello;
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** nell'ambito del Modello Organizzativo si intende il complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici. Essi si identificano con:
  - le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività. Tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione dell'Unione Europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti dell'Unione Europea;
  - i pubblici ufficiali, ossia coloro che esercitano una funzione legislativa (produzione di norme di rango primario), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa (caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi) ai sensi dell'art. 357 del Codice Penale (di seguito anche "c.p.");
  - gli incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, secondo quanto previsto dall'art. 358 c.p.;

- **Reati:** fattispecie di reato/delitti previste dal Decreto, con le integrazioni e le modifiche stabilite dal legislatore;
- **Responsabile dell'Area Sensibile:** si intende il personale cui è affidata la responsabilità di un'Area Sensibile, che, come tale, è soggetta ad un particolare controllo dell'OdV.

## 2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti dotati di personalità giuridica, delle società e delle associazioni (seppur prive di responsabilità giuridica) per gli illeciti e i reati conseguenti alla commissione di reato.

Il Decreto ha consentito di dare attuazione nel nostro ordinamento ai principi e alle previsioni stabilite nelle Convenzioni internazionali di seguito elencate:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea,
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità europea che degli Stati membri,
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali,
- Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ratificato con legge n. 146 del 2006.

La responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sorge al ricorrere dei seguenti presupposti:

- il reato è stato commesso per perseguire l'interesse o il vantaggio dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o gestione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale) ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (soggetti sottoposti all'altrui direzione).

La responsabilità dell'ente può sorgere anche nel caso in cui il reato venga commesso all'estero, purché nei confronti dell'ente non proceda direttamente lo Stato in cui il reato è stato commesso.

La responsabilità da reato a carico dell'ente sorge indipendentemente dalla responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, con la conseguenza che la responsabilità dell'ente non viene meno se l'autore del reato non è imputabile o non è stato identificato e nemmeno se il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia, per esempio in caso di prescrizione del reato.

Il Decreto prevede quindi che, salva diversa disposizione di legge, non si procede nei confronti della società quando viene concessa amnistia per il reato da cui deriverebbe la responsabilità della società stessa e l'imputato vi abbia rinunciato, ferma restando la possibilità per la società di rinunciare all'amnistia.

### 3. I presupposti della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001

La commissione di un illecito penale determina il sorgere della responsabilità dell'ente al ricorrere di precisi nessi di collegamento, **previsti dall'art. 5 del Decreto**:

- il collegamento funzionale tra l'autore del reato e l'ente, che risponde degli illeciti commessi da **persone che, di fatto o di diritto, hanno funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione** dell'ente o di una sua unità autonoma ovvero da **soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza** di uno dei suddetti soggetti apicali;
- la relazione strumentale tra il reato e l'attività dell'ente, nel senso che il reato deve essere stato commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** della società, la cui responsabilità è di conseguenza esclusa quando sia stato posto in essere nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

Sempre l'**art. 5** prevede invece che l'ente non risponde per il reato commesso dai soggetti apicali e dai soggetti su cui questi ultimi vigilano nel caso in cui

Con riferimento ai concetti di **interesse** e **vantaggio** per l'ente, occorre definire cosa si intenda e determinare le specificità che tali concetti assumono a seconda che si tengano in considerazione i reati dolosi o quelli colposi.

In particolare, avendo riguardo al concetto di **interesse** (elaborato rispetto ai reati dolosi), esso attiene alla sfera volitiva della persona fisica che commette il reato, che non deve agire contro l'interesse dell'ente.

Secondo recenti pronunce giurisprudenziali, nel caso in cui il reo agisca per interesse personale, la responsabilità dell'ente può sorgere nel caso in cui tale interesse personale coincida almeno in parte con quello dell'ente.

Diversamente, il **vantaggio** si configura con il complesso dei benefici, di carattere patrimoniale, che l'ente trae dalla commissione del reato, anche in termini di risparmio di spesa.

Con riferimento ai delitti colposi annoverati dal Decreto (si citano i reati ambientali e i reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), la giurisprudenza ha fornito un'interpretazione dei concetti di **interesse** e **vantaggio** che consente di riferirli alla condotta inosservante di norme cautelari, che determina poi la commissione del reato.

Per esempio, in tema di reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'interesse e il vantaggio dell'ente ben potrebbero essere individuati nel risparmio sui costi che devono essere sostenuti per implementare i presidi di sicurezza a tutela dei lavoratori.

### 4. Il Modello di Organizzazione e Gestione e l'esonero di responsabilità

Pur in presenza dei presupposti illustrati nel paragrafo 3 che precede, l'art. 6 del Decreto stabilisce che, se il reato è commesso da **soggetti apicali**, l'ente può andare esente dalla responsabilità prevista dal Decreto se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo teso a prevenire reati della specie di quello commesso, prima che esso venisse commesso;
- l'ente ha istituito un Organismo con autonomi poteri di controllo e monitoraggio al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, controllare che le previsioni ivi contenute vengano osservate e che esso venga adeguatamente aggiornato;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello e i presidi in esso indicati;
- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'Organismo istituito per esercitare vigilanza e controllo.

Qualora il reato presupposto viene invece commesso da un **soggetto sottoposto all'altrui direzione**, la responsabilità dell'ente viene riconosciuta quando viene accertato che la commissione del reato è stata resa possibile da insufficiente o omessa osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali che operano presso la società o l'ente.

In altre parole, la responsabilità dell'ente sussiste nel caso in cui, al ricorrere dei presupposti indicati dall'art. 5 del Decreto, si dimostri un'organizzazione colpevolmente negligente e non accorta, tale da consentire la realizzazione di comportamenti criminosi nell'ambito della propria struttura.

In tale contesto, la Società intende dotarsi di un sistema di procedure e regole che, unitamente ai presidi descritti nel Modello, consenta di disciplinare di volta in volta le proprie attività, così da prevenire il rischio di violazioni che possano integrare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

A ciò si aggiunga che l'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto prevede che, al fine di garantire il più alto livello di efficacia ed effettività del sistema di compliance 231, l'ente debba prevedere all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la regolamentazione di i canali che consentono di segnalare le condotte illecite eventualmente commesse (c.d. *whistleblowing*), pena l'inefficacia del Modello stesso.

HCIT prevede all'interno della propria struttura un canale dedicato alle segnalazioni *whistleblowing*, regolamentato da apposita procedura, dotato delle caratteristiche previste dal legislatore:

- dei canali istituiti a fini *whistleblowing*, almeno uno deve essere informatico e deve avere una struttura tale da garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- il soggetto che ha compiuto la segnalazione deve essere tenuto indenne da atti di discriminazione o ritorsione conseguenti alla segnalazione dallo stesso effettuata (si rimanda sul punto alle previsioni del Codice Etico e alle misure previste nel Sistema Sanzionatorio in caso di violazione del divieto di ritorsioni sul *whistleblower*).

Al fine di garantire l'efficacia esimente del Modello, con l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto, il legislatore ha previsto che esso sia dotato di un sistema disciplinare/sanzionatorio teso a punire le violazioni delle procedure previste e mappate nel Modello e del Codice Etico, ciò in coerenza anche con le previsioni di cui ai CCNL vigenti e della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).



## 5. Le sanzioni amministrative applicare all'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001

In caso di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto e di sussistenza di una responsabilità in capo all'ente, il Decreto prevede l'applicazione di:

- **sanzioni pecuniarie** calcolata per quote, il cui valore – per singola quota – va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base della gravità dell'illecito e di altri elementi rilevanti nel caso specifico, assegnando alle singole quote un valore economico compreso nell'intervallo normativamente previsto e parametrato alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da assicurare l'adeguatezza della sanzione e l'efficacia deterrente propria di ogni previsione sanzionatoria;
- **sanzione interdittiva** (applicate oltre e unitamente alle sanzioni pecuniarie) nei casi più gravi possono essere applicate anche ulteriori sanzioni quali:
  - a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b. la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c. il divieto di stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione;
  - d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, sin dalla fase cautelare delle indagini.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa infine con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza.

Al verificarsi delle specifiche condizioni espressamente indicate nell'art. 15, comma 1 del Decreto e nel caso in cui sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, l'Autorità giudiziaria ha la facoltà di inviare un commissario giudiziale che vigili sulla prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo di tempo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata.

## 6. Il Modello di Hyundai Capital Bank Europe GmbH Italy

La struttura e i contenuti del Modello, oltre a essere coerenti con quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, nonché:

- le Linee Guida e le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria rilevanti, tra le quali si annoverano le "*Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" pubblicate da Confindustria nel mese di giugno 2021;
- i "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231*", pubblicati in data 19



febbraio 2019 dal CNDCEC, in collaborazione con ABI, Confindustria e Consiglio Nazionale Forense.

Nella predisposizione del Modello, HCIT ha tenuto in considerazione – ove applicabile – anche la disciplina dei controlli interni e dei presìdi previsti dalla normativa bancaria e assicurativa, secondo un principio di proporzionalità in funzione dell'operatività e delle caratteristiche (dimensionali ed organizzative) di HCIT, al fine di perseguire obiettivi di stabilità finanziaria e di salvaguardia della sana e prudente gestione.

Alla luce della ricostruzione normativa illustrata nei paragrafi che precedono, la responsabilità dell'ente può sorgere nei casi in cui si riscontri che l'ente, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse, fosse dotata di un'organizzazione:

- colpevolmente negligente e non strutturata per impedire la commissione di reati,
- tale da rendere possibile che l'ente stesso potesse trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura e nel proprio interesse o vantaggio.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della Società di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza:

- da una parte, di prevenire la commissione dei reati;
- dall'altra, evitare che, nel caso in cui ciò avvenga, tale azione delittuosa possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale della Società stessa di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Hyundai Capital Bank Europe GmbH Italy intende adottare il presente Modello in ottica di prevenzione e adeguata gestione del rischio di commissione di reati.

In tale prospettiva, il Modello presenta una struttura e prevede dei presìdi caratterizzati da efficienza ed efficacia, risultato di una attività prodromica di valutazione dei rischi, in modo tale che:

- l'organizzazione possa effettivamente prevenire i reati concretamente realizzabili tra quelli annoverati nel Decreto;
- creare un sistema procedurale e di controlli tale da garantire che nessuno dei soggetti che (a diverso titolo e con diverso inquadramento) operano nella Banca, nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni, possano commettere i reati rilevanti ai sensi del Decreto se non attraverso condotte volontariamente elusive e fraudolente del Modello, dei principi e delle procedure ivi previste;
- rilevare tempestivamente anomalie o possibili lacune nei presìdi in essere, indici di situazioni che possono creare le condizioni per la commissione dei reati stessi.

Secondo quanto previsto dal Decreto, l'adozione del Modello prevede che debba essere altresì adottato e mantenuto un sistema di vigilanza e monitoraggio sullo stesso, ragione per cui, ai sensi delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lettera b), viene nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di cooperare con la Banca per la manutenzione e l'aggiornamento dello stesso.

## 7. I destinatari delle previsioni del MOG

Il Modello, avendo funzione preventiva, si rivolge in primo luogo ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, a coloro che esercitano di fatto la gestione e il controllo di HCIT o di unità organizzative della Società medesima, sono tenuti a:

- operare in coerenza e conformità con le disposizioni del Modello e le procedure applicate dalla Banca;
- vigilare affinché il MOG venga pienamente rispettato anche da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Modello inoltre deve essere osservato da tutti i Dipendenti di HCIT nei loro diversi inquadramenti e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare, i principi etici e di condotta elencati nel Codice Etico e di Condotta) anche a terzi collaboratori, partner commerciali e Consulenti.

L'adozione del Modello quanto e del Codice Etico e di Condotta costituisce un utile strumento per sensibilizzare i Destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, così da prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte specifiche e di un idoneo sistema di controllo e reagire tempestivamente e opportunamente nel caso che essi siano comunque commessi.

## 8. Criteri e attività per la redazione e la manutenzione del Modello

Al fine di garantire il grado di efficienza ed efficacia che la normativa richiede al Modello, la redazione del Documento è stata preceduta da una fase di *risk assessment*, che consiste in un'approfondita analisi dell'operatività della Società tesa a individuare i profili sensibili per la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, sia con riferimento ai rapporti e alla struttura operativa della Società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, fornitori, *dealer* e *partner* di ogni altro genere).

In particolare, per costruire un quadro completo dell'attività della Società, delle sue articolazioni e delle diverse aree di *business*, è stato analizzato lo svolgimento pratico-operativo dell'attività della Banca attraverso:

- attività ricognitive del sistema decisionale adottato e praticato in Società;
- analisi delle procedure in vigore;
- svolgimento di interviste al Management della Società da parte dei consulenti legali che hanno partecipato all'elaborazione del presente Modello;
- mappatura, verifica, analisi e valutazione delle politiche e delle procedure esistenti;
- *gap analysis* tesa a individuare i presidi da adottare per rafforzare e rendere il più possibile efficace la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- determinazione del livello di rischio.

In particolare, l'attività di *risk assessment* si è svolta con il metodo di seguito riepilogato:

- individuazione delle tipologie di reati da prevenire;

- identificazione, per ciascuna tipologia di reato, degli ambiti di attività a rischio;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei reati evidenziati;
- valutazione dei processi e dei presidi vigenti nelle aree sensibili e suggerimento di introdurre ulteriori meccanismi di controllo in un'ottica di maggior tutela dell'attività di HCIT;
- comparazione di tutti gli elementi di cui sopra, con l'obiettivo di rendere il Modello specifico e aderente alla concreta realtà sociale.

Il Modello ha una struttura tale da poter essere adeguato alle modifiche del quadro normativo e aziendale, in modo tale che possa conservare nel tempo la capacità di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto e mantenere il carattere dinamico previsto dal legislatore.

## 9. Aree ed attività sensibili

A conclusione dell'attività di *risk assessment* (svolta sulla base della concreta attività posta in essere da HCIT) e della conseguente individuazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, sono state individuate le aree/attività ritenute potenzialmente sensibili al rischio della commissione di reati che con il Modello intende prevenire.

L'analisi dettagliata delle aree sensibili viene svolta nella Parte Speciale del presente Modello, in cui HCIT ha provveduto altresì alla definizione dei principi, dei presidi e dei processi dei quali richiede e verifica il rispetto da parte di ogni Destinatario.

## 10. Struttura del Modello

Il Modello adottato da HCIT è costituito dalla presente Parte Generale, dal Codice Etico e di Condotta, dalla Parte Speciale e dal Sistema Sanzionatorio, tutti redatti in base alle previsioni di legge tempo per tempo vigente e in considerazione della funzione cui il Modello deve assolvere, sulla cui efficacia e corretta attuazione vigila l'Organismo di Vigilanza

Nella presente **Parte Generale** vi è una descrizione relativa a:

- quadro normativo di riferimento;
- criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
- struttura del Modello e i documenti che ne costituiscono parte integrante;
- modalità di nomina e di funzionamento dell'OdV, con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
- criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
- struttura dell'apparato sanzionatorio;

- descrizione della struttura del canale *whistleblowing* (per cui la Società è dotata di una procedura specifica).

Nella **Parte Speciale**, vengono elencati:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto e prese in considerazione dalla Società in ragione delle peculiarità dell'attività in concreto svolta;
- i processi, le Aree e Attività Sensibili e i relativi sistemi di controllo, ove previsti.

A completamento del Modello, la Banca è altresì dotata del **Codice Etico e di Condotta** e del **Sistema Sanzionatorio**.

## 11. Codice Etico e di Condotta

La Società formalizzato i valori e i principi etici di deontologia aziendale, che devono permeare l'attività di tutti coloro che operano nella struttura della Banca all'interno del documento denominato Codice Etico e di Condotta (di seguito anche "**Codice Etico**").

Al fine di garantire la trasparenza, la correttezza, l'integrità, la professionalità e la qualità dei servizi offerti da HCIT, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che:

- intrattengono stabilmente o occasionalmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con HCIT, ivi compresi collaboratori, dealer, partner commerciali o finanziari, consulenti che hanno rapporti con la Società;
- in generale, sono portatori di interessi legittimi nei confronti della Società.

L'osservanza da parte di tutti i Destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni, operatività e responsabilità, delle regole e dei principi del Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel Modello non solo rafforza i presidi già in vigore e la loro efficacia preventiva, ma garantiscono anche la tutela del prestigio e dell'immagine dell'Ente.

Per questa ragione, HCIT assicura la piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari garantendo a beneficio delle stesse attività di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Ciascun Destinatario è quindi tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione e promozione e a segnalando eventuali violazioni. In particolare.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività comunque effettuate da HCIT e dai suoi preposti per conto di essa devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie.

## 12. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e provvede a monitorarne il costante aggiornamento sulla base di:

- eventuali mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società,
- modifiche normative che devono essere recepite all'interno del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le altre funzioni di controllo, ha il compito di assicurare nel continuo un controllo indipendente e imparziale rispetto alla struttura della Società, anche al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose.

In ragione delle diverse attività svolte, la Società ha ritenuto di prevedere che l'Organismo di Vigilanza della Società fosse un organo collegiale composto da membri interni ed esterni, di cui uno di questi con funzione di Presidente.

L'Organismo è inoltre coadiuvato dai singoli Responsabili di Direzione per ciascun settore di attività, i quali sono chiamati a effettuare verifiche periodiche ai fini dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello e a comunicare qualsivoglia variazione nei processi di gestione e di controllo, in modo tale da eseguire un aggiornamento tempestivo del Modello.

### 12.1. La costituzione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti richiesti per i membri

I membri dell'OdV, in numero non inferiore a tre, sono scelti in base a:

- requisiti di autorevolezza, professionalità, indipendenza ed onorabilità per come sono stati delineati dalla giurisprudenza e dalle principali linee guida di categoria;
- valutazione delle esperienze professionali pregresse dei candidati, con riguardo alla conoscenza dei contenuti del Decreto e agli eventuali incarichi svolti in passato in tale area.

Le valutazioni preliminari svolte prima dell'assunzione dell'incarico da parte dei membri dell'OdV garantiscono che essi siano in possesso di adeguate conoscenze tecniche, nonché dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e, al contempo, continuità d'azione.

L'OdV viene pertanto nominato direttamente dai Preposti della Società, a cui è tenuto a riferire, e ha altresì il potere di rimuoverlo dal suo incarico o sostituirlo in caso di gravi violazione degli obblighi dell'OdV ai sensi della normativa e del presente Modello.

Sono oggetto di deliberazione dei Preposti anche la definizione della durata dell'incarico e la determinazione del compenso dell'OdV.

Rappresentano cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica (se subentrano successivamente alla nomina) le seguenti circostanze:

- relazioni di parentela entro il quarto grado con il management, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di HCIT, tra cui specificatamente si

menzionano i membri del Management, la società di revisione e le persone che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione e controllo;

- conflitti di interesse, anche solo potenziali, con l'Ente tali da compromettere l'indipendenza quale membro OdV di HCIT;
- titolarità diretta o indiretta di partecipazioni azionarie di HCIT o di società controllanti tali da permettere di esercitare una notevole influenza su HCIT;
- svolgimento delle funzioni di amministratore con poteri, nei tre esercizi precedenti alla nomina, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- esistenza di un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- emanazione di un provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta per violazioni rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al momento della nomina, ciascun candidato alla posizione di membro dell'OdV consegnerà il proprio *curriculum vitae* e una autodichiarazione in cui attesta la compatibilità con l'incarico, la mancanza di cause di incompatibilità e ineleggibilità, nonché la propria indipendenza e autonomia.

In tale contesto, l'OdV è tenuto ad informare i Preposti di qualsiasi evento implichi la perdita, anche se temporanea, dei requisiti di compatibilità, indipendenza e autonomia per i provvedimenti ritenuti opportuni.

I Preposti sono altresì competenti a deliberare sulla revoca dell'OdV o anche solo di uno dei suoi membri, qualora risultino, alternativamente:

- una sopravvenuta e assoluta incapacità, incompatibilità o negligenza nello svolgimento dell'incarico;
- gravi violazioni delle obbligazioni poste a suo carico in base alla normativa e al presente Modello, tra cui, a titolo meramente esemplificativo, si richiamano l'omessa o l'insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento).

L'OdV è tenuto al riserbo e al segreto professionale in merito alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento del proprio incarico e agisce quindi con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate verso l'esterno.

A far data dall'adozione del presente Modello, la Società ha provveduto a nominare, i seguenti membri dell'OdV (tutti domiciliati presso la sede sociale ai fini dell'espletamento dell'incarico):

- Calogero Costa (Responsabile AML & Compliance di HCIT)
- Danilo Virano (Responsabile Legal di HCIT)
- Avv. Andrea Polizzi (Presidente – membro esterno)

I profili dei membri dell'OdV sono stati esaminati sulla base degli aspetti sopra richiamati e soddisfano i requisiti di autorevolezza, indipendenza, professionalità e onorabilità previsti dalla normativa, dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

L'Organismo potrà essere contattato ai seguenti recapiti:

- casella di posta: odv@it.hcs.com
- indirizzo di posta: c/o Studio Legale D'Argenio Polizzi e Associati, C.A. Avv. Andrea Polizzi, Via G. E. Arimondi, 33 Milano 20155

L'OdV opera con adeguato impegno, esercitando i più opportuni poteri di indagine, e può utilizzare per lo svolgimento dei suoi compiti le risorse riferibili alle singole Direzioni, chiedendone la collaborazione ove ciò sia ritenuto utile o necessaria.

L'OdV **non** svolge mansioni operative che possano condizionare e/o compromettere l'indipendenza e la visione d'insieme sull'attività di HCIT e, in considerazione dell'autonomia e dell'indipendenza che deve caratterizzarne l'operato, l'OdV provvederà a predisporre e approvare un regolamento sul proprio funzionamento, condividendone copia con HCIT al fine di garantire la necessaria informazione e l'opportuno coordinamento con la struttura della Banca.

## 12.2. Compiti e ruolo dell'Organismo

L'OdV è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- verifica dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- raccolta, disamina e conservazione delle informazioni e delle segnalazioni inviate dai Destinatari;
- rilevazione di eventuali scostamenti comportamentali dei Destinatari rispetto alle prescrizioni del Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- formulazione di proposte di aggiornamento della struttura e dei contenuti del Modello, e di integrazione del catalogo delle Aree e Attività Sensibili;
- comunicazioni, in caso di necessità, ai Preposti in merito all'efficacia e all'effettività del Modello e all'eventuale opportunità di sue modifiche e migliorie;
- promozione e definizione di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e la sensibilizzazione dei Destinatari sulle problematiche inerenti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- scambio di informazioni e di dati con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;



- vigilanza sulla costante efficacia ed efficienza del Modello e controllo sui fattori prodromici al verificarsi di un eventuale reato rilevante ai sensi del Decreto;
- indicazioni ai Preposti ai fini dell'aggiornamento del Modello qualora dovessero avvenire mutazioni nella struttura di HCIT e/o implementazioni/variazioni normative che direttamente o indirettamente hanno impatto sul Decreto;
- essere a disposizione di ogni Destinatario per fornire chiarimenti o spiegazioni in merito a possibili dubbi normativi, interpretativi o applicativi riguardanti il Decreto, il Modello, le procedure rilevanti oppure a situazioni connesse allo svolgimento di Attività Sensibili e/o al Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre tenuto a:

- interpretare la normativa e collaborare con HCIT nel verificare l'adeguatezza nel tempo del modello alle prescrizioni normative;
- presentare annualmente ai Preposti una apposita relazione in cui esprime una valutazione sull'adeguatezza e sull'operatività del Modello;
- eseguire attività di monitoraggio periodico sull'attuazione e sulla effettiva funzionalità delle eventuali soluzioni/azioni correttive proposte.

L'OdV viene tempestivamente informato in caso di ispezioni, indagini o richieste di informazioni da parte di Autorità di Vigilanza, giudiziarie o tributarie, pubblici ufficiali, corpi di polizia.

Inoltre, in caso di violazioni del Codice Etico da parte dei dipendenti o dei soggetti apicali della Banca, l'OdV ne viene informato senza ritardo ed è tenuto altresì a valutare le proposte di applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo predispone inoltre con cadenza annuale un piano di verifiche, dando atto dell'andamento delle attività e dei controlli realizzati nelle aree considerate a rischio da parte dei soggetti responsabili dei processi osservati.

### **12.3. Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo dell'attività di amministrazione e gestione della Società e riferisce direttamente e collegialmente agli organi amministrativi e di controllo in merito alla conduzione e all'esito delle verifiche compiute, non essendo soggetto quindi al potere gerarchico e disciplinare di organi o funzioni societarie.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'OdV dispone dei seguenti poteri, elencati:

- nell'ambito dell'attività di controllo e di ispezione:
  - procedere, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello;
  - procedere a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, anche provvisori, sempre nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito

all'attività oggetto del provvedimento, garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e la tutela della riservatezza;

- prevedere controlli di routine e controlli straordinari, con approfondimento maggiore in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati e modifiche organizzative organiche che coinvolgano la Società;
  - verificare e richiedere il rispetto di quanto indicato nel Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società, anche con riferimento ai Collaboratori esterni;
  - richiedere di consultare la documentazione relativa alle attività svolte dalle singole funzioni e dai Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, anche estraendone copia, effettuare interviste e richiedere, se opportuno, relazioni scritte;
  - proporre agli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;
  - sottoporre agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello o gli inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto, affinché si valuti l'opportunità di irrogare sanzioni (attività anch'essa di loro competenza);
  - segnalare ai Preposti eventuali ostacoli all'esercizio della propria attività;
- nell'ambito delle verifiche sull'efficacia e sulla formulazione di proposte di adeguamento del Modello:
- verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, in coordinamento con i Responsabili delle Aree e Attività Sensibili;
  - analizzare le richieste e le segnalazioni pervenute all'OdV;
  - proporre agli organi competenti gli opportuni adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello, alla luce delle modifiche normative di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio;
  - partecipare agli incontri organizzati con i Destinatari operanti nelle aree preposte all'amministrazione, controllo e gestione e/o con la società di revisione;
  - avvalersi, nei casi in cui lo reputi opportuno di:
    - consulenti esterni (utilizzando il budget messo a disposizione dai Preposti o chiedendo specifico stanziamento alla Società),
    - personale delle singole funzioni aziendali, Direzioni e Servizi, in ragione delle rispettive competenze e professionalità.

In tale ipotesi, l'OdV indicherà per iscritto nominativi del personale di cui intende avvalersi ai responsabili degli uffici e/o delle Direzioni interessate, affinché siano garantite la consapevolezza e l'adeguata collaborazione di tutti gli interessati.

L'OdV conserva per 10 (dieci) anni la documentazione inerente alla propria attività in un apposito archivio cartaceo o informatico la cui gestione spetta all'OdV medesimo.

Al *data base* dell'OdV possono accedere, oltre ai membri dell'OdV, i Preposti, il revisore legale dei conti e le persone delegate e autorizzate dall'OdV, previa richiesta all'OdV stesso.

#### **12.4. Attività di reportistica da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di riferire ai Preposti in merito all'attuazione del Modello e ad eventuali criticità, secondo le seguenti linee di *reporting*:

- su base periodica annuale, nei confronti dei Preposti in relazione all'attività di controllo svolta;
- su base periodica annuale, nei confronti dei Preposti in merito al Piano di Attività dell'OdV;
- istantanea ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza nei confronti di un esponente aziendale e/o comunque tali da costituire un'ipotesi di Reato per la Società.

Il reporting annuale dell'Organismo di Vigilanza ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le segnalazioni ricevute, eventualmente nei modi e nei limiti previsti dal presente Modello;
- gli eventi considerati di particolare rilevanza;
- ogni altro dato, atto o fatto che l'OdV ritenga opportuno comunicare a uno dei Destinatari.

L'OdV formalizza un apposito documento nel quale indica quali sono i flussi informativi rilevanti che devono essere trasmessi dai Destinatari secondo una periodicità prestabilita, al fine di chiarire quali informazioni è necessario acquisire e con quale frequenza, così da porre in essere le dovute attività di vigilanza e controllo.

Ciascun Destinatario può contattare l'Organismo per richiedere chiarimenti e suggerimenti ovvero per segnalare eventuali necessità di procedere all'aggiornamento del Modello e dei presidi rilevanti ai sensi del medesimo, trasmettendo apposita comunicazione ai recapiti indicati nel presente documento.

### **13. Segnalazioni circostanziate di condotte illecite (*whistleblowing*)**

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, il Legislatore ha introdotto modificato l'art. 6 del Decreto introducendo il comma *2-bis*, con cui viene stabilito l'obbligo per gli enti di prevedere adeguati canali di segnalazione circostanziate di condotte illecite (*whistleblowing*), al fine di garantire la conformità del Modello stesso ai requisiti previsti dal Decreto.

La segnalazione delle condotte illecite avviene sulla base di quanto previsto da una apposita procedura che HCIT ha predisposto ai sensi delle previsioni di legge sopra indicate.

Tale procedura, data la rilevanza che assume ai sensi del D. Lgs. 231/2001, viene divulgata ai soggetti a cui è rivolta.

In caso di ricezione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, ferma restando l'attuazione delle previsioni in materia di *reporting* disciplinate nella procedura dedicata, anche l'OdV deve essere tempestivamente informato, affinché possa valutare se le condotte e/o degli eventi segnalati recano profili da cui potrebbe derivare una responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Di conseguenza, occorre garantire che l'OdV sia informato tanto della commissione di condotte e omissioni che costituiscono reato, quanto della violazione dei principi indicati nel Modello e delle procedure attuate dalla Società.

Inoltre, i soggetti apicali e ogni altro soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza di questi ultimi possono segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- qualsiasi notizia dovesse ricevere in merito alla commissione di reati o alla ragionevole convinzione di commissione degli stessi;
- ogni violazione (anche se presunta) del Modello o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da HCIT disciplinate nel Modello stesso;
- eventuali inefficienze del Modello o di sue parti con riguardo allo svolgimento del compito prefissato.

Può essere presentata ogni segnalazione di condotte illecite circostanziate e rilevanti ai sensi del Decreto, nonché fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui i soggetti che effettuano la segnalazione siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In virtù della finalità prevista per le segnalazioni inviate all'OdV, queste ultime devono contenere ogni elemento utile per ricostruire la fattispecie concretamente verificatasi, così da consentire agli organi competenti possano svolgere le opportune indagini su questa.

La procedura *whistleblowing* adottata dalla Banca è strutturata secondo le seguenti fasi:

- a) Ricezione della segnalazione
- b) Verifica Preliminare
- c) Istruttoria
- d) Accertamento
- e) *Reporting*

Nella fase di istruttoria, al fine di garantire l'imparzialità, la Società può ricorrere anche a consulenti tecnici esterni ovvero al Personale della Società, previa verifica dell'assenza di conflitto di interessi, fermo restando il divieto (che vige in ogni fase del procedimento) di divulgare informazioni sulla vicenda segnalata a soggetti che non siano legittimamente coinvolti.

Una volta effettuata la segnalazione e avviato l'iter di gestione della stessa, HCIT assicura la salvaguardia della riservatezza dell'identità del soggetto che ha effettuato in buona fede la segnalazione, garantendo che i Dipendenti che segnalano violazioni non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

Per tale ragione, l'identità del segnalante viene protetta anche durante la fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, salvo che l'identità dello stesso debba essere rivelata in forza di un obbligo di legge.

Sono espressamente vietati, anche ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto, atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di cui la Banca è dotata contiene misure a tutela del segnalante e prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli autori di qualsivoglia misura ritorsiva, fatta salva l'applicazione di sanzioni più gravi ritenute opportune.

Sono previste sanzioni disciplinari anche per coloro che, con dolo o colpa grave, effettuano segnalazioni infondate, da cui deriva il diritto per il soggetto segnalato di ottenere il risarcimento del danno subito e la possibilità di procedere in sede penale per i reati, a titolo esemplificativo, di calunnia o diffamazione.

L'adozione di comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata dal segnalante stesso o dall'organizzazione sindacale a cui quest'ultimo si rivolge all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, affinché quest'ultimo possa intervenire per quanto di propria competenza.

In seguito alla valutazione degli esiti delle attività di verifica di cui sopra, l'OdV valuta se archiviare la segnalazione ovvero se informare l'area aziendale competente, al fine di avviare i procedimenti sanzionatori e/o coinvolgere nelle vicende segnalate le autorità competenti.

Gli obblighi previsti dal presente paragrafo e dalla Procedura *whistleblowing* sono estese anche a consulenti, fornitori, partner commerciali e finanziari e terze parti che si rapportano con HCIT.

### 13.1 Modalità di segnalazione

La Procedura *whistleblowing* prevede che le segnalazioni circostanziate di condotte illecite possano essere trasmesse sia a mezzo posta ordinaria sia a mezzo mail (trovando così attuazione quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto sul punto) ai seguenti recapiti:

Professionista:	<b>Avv. ANDREA POLIZZI</b>
Indirizzo e-mail:	<a href="mailto:andrea.polizzi@sldpa.it">andrea.polizzi@sldpa.it</a>
Domicilio professionale:	Milano, Via Arimondi 33, 20155.

La modalità informatica è strutturata in modo tale da consentire la tutela dell'identità del segnalante e da mantenere riservata l'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge.

Ad ogni modo, sono incoraggiate segnalazioni che rendano identificabile il segnalante, al fine di poter meglio ricostruire le specificità della fattispecie segnalata, nonché per evitare segnalazioni delatorie.

Se si ricorre all'invio a mezzo posta ordinaria, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nell'involucro che contiene la segnalazione non deve essere indicato il nominativo del segnalante e deve essere riportata la dicitura "*riservata personale*".

Ai medesimi recapiti possono essere inviate anche le segnalazioni inerenti all'attuazione di misure ritorsive nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni.

## 14. Altri elementi di *reporting*

In aggiunta al presidio rappresentato dal canale dedicato *whistleblowing*, i responsabili delle Aree Sensibili (per cui si rimanda nel dettaglio alla Parte Speciale del Modello) sono tenuti a trasmettere all'OdV le informazioni sui procedimenti, gli accertamenti e le verifiche compiuti sulle condotte che, sulla base del *risk assessment*, potrebbero configurare fattispecie di reato, nonché di tutti quei provvedimenti che siano in qualsiasi modo attinenti ai reati ivi presi in considerazione.

Ogni membro del Management è tenuto a informare periodicamente l'OdV sull'implementazione della normativa interna della Società in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, diffusione ed applicazione dei relativi principi e procedure.

Il mancato adempimento degli obblighi previsti nel presente paragrafo determina l'irrogazione di una sanzione disciplinare parametrata alla gravità dell'inottemperanza e che in ogni caso viene comminata secondo le previsioni del Sistema Sanzionatorio.

Infine si precisa che le segnalazioni ricevute dall'OdV e tutte le informazioni dallo stesso raccolte sono soggette a conservazione.

## 15. Diffusione del modello e attività di formazione sulle sue previsioni

La Banca provvede a divulgare il Modello a tutti i Destinatari e, a tal fine, le Direzioni competenti sono tenute a coordinarsi con le altre funzioni aziendali e con l'OdV per promuovere le opportune iniziative di diffusione e di formazione circa i contenuti del Modello.

Nello specifico, il Modello viene reso disponibile presso la rete *intranet* condivisa ed esposto nelle bacheche aziendali, in modo da metterlo a disposizione anche del personale non dotato di accesso all'archivio informatico.

L'attività di formazione finalizzata alla conoscenza del Modello e alla prevenzione dei reati è differenziata sulla base della qualifica dei Destinatari e al livello di rischio dell'area in cui tali Destinatari operano.

La partecipazione da parte dei Destinatari agli incontri di formazione è obbligatoria e presidiata da adeguati controlli sull'effettività della partecipazione, anche attraverso specifici test.

## 16. Sistema Sanzionatorio

Per garantire l'efficacia del Modello e la piena aderenza al dato normativo, il sistema sanzionatorio consente di garantire la più efficace e piena osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta ivi previsti.

Poiché la Società non intende perseguire ed ottenere alcun vantaggio da un eventuale fatto illecito, la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare.

Il Sistema Sanzionatorio, che è parte integrante del Modello, prevede quindi le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione delle stesse in caso di violazione o inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal Modello stesso.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari, la Società si riserva altresì di agire in giudizio per tutelare il proprio diritto al risarcimento di ogni danno le sia stato arrecato.

## **17. Aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" ai sensi dell'art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, pertanto le successive modifiche e integrazioni sono di competenza dei Preposti, fermi restando il contributo che a tali attività apporta l'Organismo di Vigilanza e il supporto da un punto di vista operativo della Funzione *Compliance & AML*.

Con l'adozione del presente Modello, la Società si impegna quindi ad adeguarlo e modificarlo, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento, in funzione di:

- eventuali modifiche normative;
- mutamenti interni alla Società nelle sue diverse articolazioni;
- esperienze applicative.

HCIT procede quindi almeno con cadenza annuale a sottoporre il Modello alla verifica di consulenti e il risultato di tale lavoro di revisione verrà sottoposto per approvazione ai Preposti.

Le eventuali modifiche apportate al presente Modello o a parte di esso e/o ai documenti che lo compongono vengono portate a conoscenza di tutti i Destinatari secondo le modalità indicate al paragrafo 14.

Le Funzioni aventi contatti istituzionali con soggetti esterni all'Ente (fornitori, collaboratori, professionisti o consulenti) inseriscono nelle proposte contrattuali apposite clausole (la cui violazione potrebbe determinare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e la richiesta di un risarcimento da parte di HCIT) e condividono informative relativamente all'esistenza di politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che potrebbe avere sull'andamento del rapporto contrattuale l'attuazione di comportamenti contrari alle previsioni di cui ai citati documenti o alla normativa vigente.