Policy - Modello di Organizzazione e Gestione di UniCredit S.p.A. ai sensi del D. Lgs 231/01 Parte Generale

Regulation type: LP - Local Policy
Area: Group Compliance

ANAGRAFICA
[OMISSIS]

Normative sostituite/revisionate e principali cambiamenti apportati
[OMISSIS]

Normativa di Gruppo collegata
[OMISSIS]

Navigatore per Filiali Estere destinatarie
[OMISSIS]

Indice

1 CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

1.1 Premessa

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione di UniCredit S.p.A. (di seguito anche il "Modello"), adottato dal Consiglio di Amministrazione è composto da:

- la presente Parte Generale, che contiene:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da UniCredit S.p.A. per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
  - l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. (di seguito anche "OdV") con indicazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
  - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
  - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- la Parte Speciale, ovvero i Protocolli Decisionali, comprensivi della Nota Informativa.

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

- Allegato 1 "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato";
- Allegato 2 "Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01".

1.2 Destinatari

I seguenti soggetti ("Destinatari") sono tenuti a rispettare i principi e i contenuti del Modello nello svolgimento delle rispettive attività per UniCredit S.p.A.:

- componenti degli **organi sociali** di UniCredit S.p.A. (di seguito anche "UniCredit" o "Banca");
- tutto il **personale** di UniCredit, ivi compreso quello distaccato, intendendo per tale:
  - i dipendenti, inclusi il top management e i dipendenti delle filiali estere di UniCredit;
  - i dipendenti distaccati presso società del Gruppo limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della Banca;
  - i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Banca, limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della stessa;
  - i soggetti che, pur non essendo legati a UniCredit da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da contratto a termine, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Per quanto attiene ai **soggetti esterni** che, pur non appartenendo a UniCredit, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle proprie attività, è previsto che – nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la stessa – si impegnino a osservare i principi sanciti nel **Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01** (in seguito anche "Codice Etico"), documento (distinto dal Codice di Condotta) che contiene le regole che i Destinatari devono adottare per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.Lgs. 231/01. Per Soggetti Esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori autonomi;
- i professionisti;

- i consulenti;
- gli agenti;
- i fornitori;
- i partner commerciali.

1.3 Funzione e scopo del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di UniCredit (di seguito anche "CdA") di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Banca – estesa a tutto il Gruppo – che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che UniCredit condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Banca si ispira;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Banca nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti anche penali nell'ambito della Banca mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei compiti assegnati;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario, che presiede alla gestione e al controllo della Banca;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Banca, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Ai fini dell'adozione del Modello, per società appartenenti al Gruppo si intendono tutte le società italiane controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A., nonché le stabili organizzazioni operanti in Italia di società estere, controllate direttamente o indirettamente da UniCredit (di seguito anche "Società del Gruppo destinatarie").

UniCredit, consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.Lgs. 231/001 all'interno dell'intero Gruppo come sopra definito, comunica alle Società del Gruppo destinatarie e controllate direttamente, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01. È responsabilità di tali società trasmettere, a loro volta, alle proprie controllate le informazioni in oggetto.

Le Società del Gruppo destinatarie nominano un proprio Organismo di Vigilanza e adottano in autonomia, con delibera dei Consigli di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D.Lgs. 231/01, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione del proprio Modello le Società del Gruppo destinatarie si ispirano ai principi e criteri su cui si basa il Modello di UniCredit, ferma la necessità di condurre un'autonoma analisi delle proprie attività a rischio e adottare di conseguenza idonee misure di prevenzione, tenendo in considerazione i contenuti del presente Modello, per quanto rilevanti e/o applicabili rispetto al

proprio specifico assetto societario, operativo, di governo e controllo. Le Società del Gruppo destinatarie informano la competente struttura di Compliance di UniCredit in merito a eventuali aspetti problematici riscontrati nell'ispirarsi ai principi e ai criteri su cui si basa il Modello della Capogruppo, rappresentando alla stessa – prima dell'approvazione del Modello da parte dei rispettivi organi sociali – la soluzione che intendono di conseguenza adottare. Fintanto che il Modello non è approvato, le società comunque adottano ogni misura idonea per prevenire i rischi ex D.Lgs. 231/01. Resta inoltre fermo che l'opinione eventualmente fornita dalla Capogruppo non limita in alcun modo l'autonomia, tanto degli Organismi di Vigilanza quanto dei Consigli di Amministrazione delle singole società di assumere le decisioni ritenute più adeguate in relazione alla concreta realtà delle proprie società.

Ogni Società del Gruppo destinataria è tenuta a garantire l'efficace e l'effettiva applicazione del proprio Modello, provvedendo al suo costante aggiornamento nel tempo.

UniCredit, in qualità di capogruppo, ha il potere di verificare la rispondenza dei modelli delle società controllate ai criteri loro comunicati, fermi gli elementi di specificità di cui sopra. per lo svolgimento di tale attività di controllo UniCredit si può avvalere delle strutture dell'Internal Audit.

2 CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO

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

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

Tale legge delega ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

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

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

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

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

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

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

[1] "Relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale" (Commissione Grosso)

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

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

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

a) "*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*" (cosiddetti soggetti apicali);
b) "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti sottoposti).

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

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

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

2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

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

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

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2) Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);

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

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
6) Reati societari (art. 25-ter);
7) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10) Abusi di mercato (art. 25-sexies);
11) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
12) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
13) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
14) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);
15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
16) 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) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
20) Reati transnazionali (art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146);
21) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22) Reati tributari (art. 25-quinquesdecies);
23) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
24) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdiecies);
25) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)
26) Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies).

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

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati *tutti* gli elementi costitutivi della fattispecie di reato (es. gli atti fraudolenti, l'induzione in errore, il profitto e il danno, nel reato di truffa), ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verificazione dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo[3] (ricorrendo tali presupposti la pena inflitta alla persona fisica e le eventuali conseguenze sanzionatorie per la società, in presenza dei criteri di ascrizione della responsabilità di cui al par. 2.1., subiranno soltanto una riduzione ex art. 26 d.lgs. 231/01).

Inoltre, per la commissione del reato da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del d.lgs. 231/01, è sufficiente che gli stessi vi abbiano preso parte anche soltanto a titolo di concorso con l'autore del medesimo, ai sensi dell'art. 110 c.p., per il quale "*Quando più persone concorrono nel*

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

medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita"[4], partecipando al processo decisionale o a quello esecutivo che ha portato alla commissione dell'illecito.

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

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

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

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

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

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

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace* ed *effettivo*.

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

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);

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

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

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

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

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

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

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

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e di gestione, la Banca ha espressamente tenuto conto - oltre che delle disposizioni normative - anche delle suddette linee guida ABI. In generale la Banca tiene in considerazione ogni eventuale indicazione emanata a livello associativo o da Autorità per l'aggiornamento del Modello.

3 CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEL RISCHIO AI SENSI DEL D.LGS.231/01

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in UniCredit.

Il contesto organizzativo della Banca è costituito dall'insieme di regole, di strutture e di procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti, anche con riguardo ai rischi di risalita della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nel caso in cui siano posti in essere comportamenti a rischio da parte di soggetti riferibili ad UniCredit[5].

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

- il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi;

- il sistema di deleghe e poteri.

In aggiunta, la Banca ha adottato una politica di tolleranza zero verso gli atti di corruzione da parte dei dipendenti o di terzi collegati definendo un framework Anticorruzione a livello di Gruppo.

Con l'obiettivo di promuovere la cultura della compliance, fornendo una descrizione di regole, standard etici professionali e impegno per la sostenibilità è stato altresì adottato il Codice di Condotta che elenca i principi che tutti i dipendenti di UniCredit e le terze parti collegate devono rispettare nello svolgimento delle attività effettuate in o per conto della Banca.

Sono stati anche definiti principi che i dipendenti devono rispettare per una gestione responsabile dell'Intelligenza Artificiale

Inoltre, nell'ambito del Modello la Banca ha:

- formalizzato in specifici protocolli decisionali:
  - il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
  - i principi di controllo volti a prevenire i reati, i quali trovano declinazione nel *corpus normativo* interno relativo ai processi sensibili (richiamato nella nota informativa);
- declinato ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01, destinato agli stessi Destinatari del Modello, al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso;
- fornito indicazioni in merito alla definizione dei rapporti con i terzi.

Presenti le molteplici convergenze tra le logiche del D.Lgs. 231/01 volte a prevenire la commissione di determinati illeciti penali e i valori a cui devono ispirarsi i modelli di business *ESG oriented,* il Modello contribuisce anche al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità che sono alla base delle scelte operate dalla Banca e dal Gruppo. Infatti, analizzando il Modello, è possibile individuare alcuni reati direttamente correlati agli ambiti *Environment, Social* e *Governance*:

- in ambito ambientale, la casistica dettata dalla disciplina speciale è molto ampia e comprende diverse tipologie di esternalità negative causate da delitti e contravvenzioni afferenti reati ambientali (alcuni esempi possono essere inquinamento ambientale o sostanze pericolose e rischio di incidente rilevante);

[5] Di seguito si riportano a titolo esemplificativo alcune situazioni che potrebbero comportare rischio di risalita della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 in capo ad UniCredit: comportamenti a rischio posti in essere da dipendenti della Banca (i) nell'esercizio di attività anche presso un'altra società del Gruppo (cd. "doppi cappelli") e/o (ii) nello svolgimento di attività comuni tra UniCredit e altra società del Gruppo e/o (iii) nella gestione di clientela "condivisa" tra UniCredit e altra Società del Gruppo.

- in ambito sociale, gli illeciti riguardano i reati contro la Pubblica Amministrazione, in relazione all'erogazione dei finanziamenti pubblici, alla corruzione nei rapporti con le autorità di vigilanza, alle violazioni delle normative di ambito di salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela dei trattamenti dei dati, i reati contro la personalità individuale oppure i reati per coloro che hanno rilasciato dichiarazioni false alle autorità giudiziarie;
- in ambito governance, il Modello fa riferimento ai reati di abuso di mercato come reati societari, di riciclaggio, tributari, di contrabbando, con un focus particolare alle comunicazioni sociali false.

3.1 Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

La struttura organizzativa del Gruppo riflette un modello organizzativo e di business che, garantendo l'autonomia dei Paesi/Banche locali su specifiche attività al fine di assicurare maggiore vicinanza al cliente ed efficienti processi decisionali, mantiene una struttura divisionale per quanto riguarda il governo del business/dei prodotti e dei Paesi tramite la Divisione Group Client Solutions e le Divisioni Central Europe & Eastern Europe (CE&EE), Germany e Italy, nonché per il governo delle attività Digital & Information tramite l'omonima Divisione.

UniCredit è una società emittente titoli quotati sui mercati regolamentati di Milano, Francoforte e Varsavia e quale banca capogruppo del Gruppo bancario UniCredit oltre all'attività bancaria, svolge, ai sensi dell'articolo 61 del TUB, le funzioni di direzione e coordinamento nonché di controllo unitario sulle società bancarie, finanziarie e strumentali controllate componenti il Gruppo bancario stesso.

UniCredit ha adottato il sistema di amministrazione e controllo "monistico" basato sulla presenza di un organo di nomina assembleare, il Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica, di gestione dell'impresa e di controllo, attività quest'ultima che viene svolta da alcuni suoi membri che compongono il Comitato per il Controllo sulla Gestione. La revisione legale dei conti è affidata dall'Assemblea ad una società di revisione legale in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

UniCredit ritiene che tale modello di governance assicuri l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli, e quindi le condizioni che consentono alla Società di assicurare la sana e prudente gestione di un gruppo bancario complesso e globale qual è il Gruppo UniCredit.

Il sistema dei controlli interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione e permette di assicurare un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, al fine di garantire che l'attività sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione. Un sistema dei controlli interni efficace ed efficiente è, di fatto, il presupposto per la creazione di valore nel medio lungo termine, per la salvaguardia della qualità delle attività, per una corretta percezione dei rischi ed un'appropriata allocazione del capitale.

Il sistema dei controlli interni nel Gruppo UniCredit si fonda su:

- organi e funzioni di controllo, coinvolgendo in particolare, ciascuno per le rispettive competenze, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il Controllo sulla Gestione, i Comitati endoconsiliari, l'Amministratore Delegato, quale Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, nonché le funzioni aziendali con specifici compiti al riguardo;
- flussi informativi e modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
- meccanismi di Governance di Gruppo.

3.1.1 Organi e funzioni

Il Consiglio di Amministrazione

Le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi sono definite dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio dal medesimo stabilito. In tal modo, il Consiglio assicura che i principali rischi siano correttamente identificati, nonché misurati, gestiti e monitorati in modo adeguato anche tenuto conto della loro evoluzione e interazione e determinando, inoltre, criteri di compatibilità di tali rischi con una sana e prudente gestione.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione definisce e approva su base annuale il Risk Appetite Framework di Gruppo, coerentemente con le tempistiche del processo di budget e di definizione del piano finanziario, al fine di garantire che il business si sviluppi nell'ambito del profilo di rischio desiderato e nel rispetto della regolamentazione nazionale ed internazionale.

Il Consiglio assume le valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi avvalendosi del supporto del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit, nell'ambito delle proprie competenze, approva la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, delineando i relativi ruoli e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra queste e gli organi aziendali, nonché, coadiuvato in tal senso dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, redige i documenti di coordinamento previsti in materia dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, fermo l'incarico all'Amministratore Delegato di attuare gli indirizzi dallo stesso definiti attraverso la progettazione, la gestione ed il monitoraggio del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione garantisce che le funzioni aziendali di controllo siano stabili e indipendenti e che possano accedere a tutte le attività della Banca e delle società del Gruppo, nonché a qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento dei rispettivi compiti.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, almeno una volta l'anno, l'adeguatezza della struttura organizzativa e della qualità e quantità delle risorse della funzione di conformità alle norme (Group Compliance) e della funzione di controllo dei rischi (Group Risk Management). Il Consiglio definisce, inoltre, gli eventuali adeguamenti organizzativi e del personale della funzione di revisione interna (Internal Audit).

Al fine di favorire un efficiente sistema di informazione e consultazione che permetta al Consiglio una migliore valutazione di taluni argomenti di sua competenza, anche in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, il Consiglio ha istituito, in aggiunta al Comitato per il Controllo sulla Gestione, altri Comitati endoconsiliari aventi finalità istruttorie, consultive e propositive, diversificati per settore di competenza. Tali Comitati possono operare secondo il mandato e con le modalità stabilite dal Consiglio.

Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e sulla conformità alle norme che regolano tale sistema. Pertanto: (i) è sentito dal Consiglio di Amministrazione sull'architettura complessiva del sistema dei controlli ed esprime pareri sulla conformità ai principi che il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale devono rispettare (incluso il processo del modello di convalida interna); (ii) ha la responsabilità di vigilare sull'adeguatezza e la funzionalità del processo e della complessiva architettura di governance del RAF e sul rispetto delle previsioni relative al processo ICAAP con le relative previsioni, ed è altresì sentito dal Consiglio sui report annuali relativi all'ICAAP e l'ILAAP.

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione valuta il corretto utilizzo dei principi contabili ai fini della redazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, nonché l'idoneità

dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di business della Società, la strategia e la sua sostenibilità, anche con riferimento ai fattori ESG, l'impatto della sua attività e i rendimenti raggiunti. A tal fine, esamina il contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario, tenendo conto dei principi applicabili o adottati volontariamente dalla Società, e verifica l'adeguatezza del relativo sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi.

Funzioni di controllo

Le tipologie di controllo in UniCredit – in osservanza alla normativa vigente ed ispirandosi alle best practice internazionali – sono strutturate su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. controlli di primo livello), in capo alle funzioni aziendali cui competono le attività di business/operative, compresi quelli previsti in materia di "leggi speciali", con riferimento alle strutture/attività di competenza;
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. controlli di secondo livello), in capo alle funzioni di Group Compliance e Group Risk Management, ciascuna per le materie di rispettiva competenza;
- revisione interna (c.d. controlli di terzo livello), in capo alla funzione Internal Audit.

Le funzioni di Compliance, Risk Management e Internal Audit sono tra loro separate, nonché gerarchicamente indipendenti dalle funzioni aziendali che svolgono le attività assoggettate ai controlli.

3.1.2 Modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

In ottemperanza a quanto richiesto dalle disposizioni di Banca d'Italia, è stato predisposto il "Documento degli organi aziendali e delle funzioni di controllo" di UniCredit nel quale sono definiti i compiti e le responsabilità dei vari organi e funzioni di controllo, i flussi informativi tra le diverse funzioni/organi e le modalità di coordinamento e collaborazione.

In UniCredit sono presenti forme di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo, che comprendono sia lo scambio di specifici flussi informativi sia la partecipazione a comitati manageriali dedicati a tematiche di controllo.

Per quanto attiene alle interrelazioni tra le funzioni aziendali di controllo di II livello e di III livello, le stesse si inquadrano nel framework più generale di attiva e costante collaborazione, peraltro prevalentemente formalizzato in specifiche normative/regolamenti interni, realizzandosi:

- nella partecipazione al processo di definizione e/o aggiornamento della normativa interna in materia di rischi e controlli;
- nello scambio di flussi informativi, documentali o di dati, quali ad esempio sulla pianificazione delle attività di controllo e sull'esito delle stesse, nonché nell'accesso ad ogni risorsa o informazione societaria in linea con le esigenze di controllo proprie delle funzioni;
- nella partecipazione ai Comitati Consiliari e Manageriali in via sistematica o a richiesta;
- nella partecipazione a Gruppi di lavoro, di volta in volta costituiti su argomenti correlati alle tematiche di rischio e controllo.

Il miglioramento dell'interazione tra funzioni di controllo e il costante aggiornamento agli organi aziendali da parte delle stesse in relazione alle attività svolte hanno la finalità ultima di costituire nel tempo una governance aziendale che garantisca la sana e prudente gestione anche attraverso un più efficace presidio del rischio a tutti i livelli aziendali.

3.1.3 Meccanismi di governance di Gruppo

Un efficace sistema dei controlli interni si basa anche su adeguati meccanismi di governance mediante i quali UniCredit, in qualità di Capogruppo, esercita la direzione ed il coordinamento delle Società del Gruppo, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

In particolare, UniCredit agisce attraverso:

- l'indicazione di "esponenti" negli organi sociali (consiglieri di amministrazione per le società con sistema tradizionale o membri dei Supervisory Board) e nelle posizioni manageriali chiave delle Società del Gruppo;
- un sistema manageriale / funzionale (c.d. "Group Managerial Golden Rules", di seguito "GMGR") che definisce i meccanismi di coordinamento manageriale di Gruppo, attribuendo ai Responsabili delle funzioni di UniCredit specifiche responsabilità nei confronti delle corrispondenti funzioni delle Società del Gruppo come più oltre descritto;
- la definizione, emanazione nonché il monitoraggio dell'adozione da parte delle Società di regole di Gruppo ("Global Rules");
- la diffusione di best practices, metodologie, procedure e lo sviluppo di sistemi IT al fine di uniformare le modalità operative nel Gruppo per il migliore presidio dei rischi e per una maggiore efficienza operativa (preservando, ove necessario, specificità/best practice locali).

Sulla base del citato sistema di gestione manageriale e funzionale, i responsabili delle funzioni di UniCredit hanno specifici poteri in merito ai temi di budget, definizione di policy nonché linee guida/modelli di competenza, assicurando il monitoraggio dell'adozione delle rispettive Global Rules da parte delle Società del Gruppo.

Più specificatamente, le Global Rules sono emanate da UniCredit - in coerenza con quanto definito dalle GMGR – per disciplinare, tra l'altro, attività rilevanti per il rispetto della normativa e/o per la gestione dei rischi, nell'interesse della stabilità del Gruppo nonché al fine di assicurare unitarietà di indirizzo al disegno imprenditoriale ed alla complessiva operatività del medesimo.

Ogni Società del Gruppo, inclusa UniCredit S.p.A., definisce un proprio specifico assetto tramite la definizione di una serie di strutture organizzative, collegate da relazioni di riporto e rappresentate in un organigramma coerentemente con le linee guida di Gruppo. Ad ogni struttura organizzativa è assegnato un preciso perimetro di attività e responsabilità formalmente descritto all'interno della relativa documentazione organizzativa ufficiale.

3.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe

Al fine di assicurare la corretta ed ordinata gestione della Banca, è in essere un articolato sistema di deleghe da parte del Consiglio nei confronti dell'Amministratore Delegato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha delegato i poteri e le attribuzioni relativi all'esecuzione di tutte le operazioni che la Banca può compiere in base all'art. 4 dello Statuto Sociale.

I poteri attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato possono essere dallo stesso subdelegati, ai sensi dello Statuto Sociale, ai componenti della Direzione Generale, i quali hanno facoltà di subdelegarli.

Al fine di assicurare una corretta gestione dei poteri conferiti e un efficace controllo degli stessi, viene assicurata la predisposizione di adeguati flussi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le deleghe conferite sono esercitate in applicazione e nel rispetto della governance di Gruppo vigente per le specifiche materie oggetto di delega.

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

3.3 Il framework Anticorruzione

UniCredit e il Gruppo UniCredit hanno adottato e implementato specifici principi, previsioni e misure volti a far prevalere i valori fondamentali di integrità, trasparenza e responsabilità, in modo coerente in tutto il Gruppo e in tutte le giurisdizioni dove esso opera, e a promuovere la cultura della compliance secondo cui la corruzione non è mai ammessa ("tolleranza zero per la corruzione").

Secondo tale assunto, si impegnano a combattere proattivamente la corruzione nel contesto in cui operano e promuovono integrità e modalità di fare affari scevre da corruzione tra tutti i propri portatori di interesse.

Oltre ad investire nella diffusione della cultura e nella formazione Anticorruzione a tutto il personale, UniCredit e il Gruppo compiono ogni possibile sforzo per prevenire la corruzione da parte di terze parti a essi collegate (e.g. joint venture, partner, agenti, consulenti, appaltatori, fornitori, venditori, intermediari), includendo anche i soggetti a monte e a valle nella catena di fornitura di tali terze parti. In tal senso, sono adottate specifiche misure volte alla mitigazione dei rischi di corruzione connessi alle terze parti che possono entrare in rapporti con la Banca e il Gruppo.

Il framework Anticorruzione amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, il sistema dei controlli definiti nel presente Modello, coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi non ascrivibili alle fattispecie di reato corruttive (verso la Pubblica Amministrazione e tra privati) rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In tale contesto, nel presente Modello è previsto il raccordo tra i principi di controllo per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/01 e quelli per la prevenzione della generalità dei fenomeni corruttivi, al fine di garantirne una gestione coordinata nell'ambito della quotidiana operatività aziendale.

3.4 Il Codice di condotta

La Banca e il Gruppo, riconoscendo e promuovendo i più elevati standard di comportamento, hanno declinato, all'interno del Codice di Condotta, i principi a cui i dipendenti devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

Tale Codice definisce i principi di condotta generale e si applica a tutto il Gruppo. Questo insieme di norme di comportamento su aspetti chiave dell'integrità morale vuole promuovere la cultura della Compliance e guidare le azioni tese a promuovere l'impegno etico della Banca e del Gruppo.

3.5 Principi per la gestione responsabile dell'Intelligenza Artificiale

UniCredit S.p.A. ha adottato specifici presidi organizzativi, normativi e di controllo finalizzati a garantire una gestione strutturata e responsabile dei rischi connessi all'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale.

Tali presidi si inseriscono coerentemente nel complessivo framework di governance e si fondano su un approccio basato sul rischio, volto ad assicurare l'identificazione, la valutazione, il monitoraggio e la mitigazione dei potenziali impatti operativi, etici, di conformità e reputazionali derivanti dall'impiego di soluzioni di Intelligenza Artificiale lungo l'intero ciclo di vita delle stesse.

In tale contesto e in compliance con l'AI Act, UniCredit ha definito ruoli e responsabilità chiari, processi autorizzativi e di supervisione, meccanismi di controllo di primo e secondo livello in linea con le deadline regolamentari, nonché specifiche attività di formazione e sensibilizzazione del personale, assicurando il coordinamento tra le funzioni competenti e l'integrazione con gli altri presidi del sistema dei controlli interni, in grado anche di prevenire e mitigare potenziali profili di rischio rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Inoltre, sono previsti assessment delle soluzioni di terze parti e un presidio specifico sull'adozione dei "General Purpose Artificial Intelligence" che assicurano che i provider abbiano sottoscritto un code of conduct/practice (o equivalente).

3.6 I protocolli decisionali e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01

Tenendo conto anche delle linee guida individuate dall'ABI e sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale sono stati individuati i macro-processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01, i rischi reato potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile e le possibili condotte illecite.

Sulla base del *corpus* normativo interno, elemento fondante del sistema di controllo, e interviste ai referenti aziendali, sono stati identificati i principi di comportamento e di controllo posti a presidio delle attività sensibili precedentemente individuate.

I protocolli decisionali, Parte Speciale del Modello, sono il risultato dell'analisi descritta, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività della Banca, e riguardano le seguenti aree sensibili:

- instaurazione e gestione dei rapporti di business con soggetti Pubblici e Privati;
- gestione della finanza agevolata e del credito agevolato;
- gestione delle garanzie pubbliche e delle provviste;
- gestione della formazione;
- pianificazione strategica e gestione del portafoglio di proprietà;
- gestione delle comunicazioni e dei rapporti verso l'esterno;
- gestione contante e valori;
- gestione delle contribuzioni per la predisposizione dei documenti contabili obbligatori e dell'informativa al Pubblico Pillar III;
- predisposizione dei documenti contabili obbligatori e gestione della fiscalità;
- gestione operazioni sul capitale, partecipazioni e operazioni societarie straordinarie e gestione operazioni in conflitto di interessi;
- gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- gestione degli acquisti di beni e servizi, gestione e monitoraggio dell'outsourcing, gestione assicurativa, gestione delle partnership e convenzionamento delle reti terze intermediate;
- gestione del patrimonio immobiliare;
- gestione del patrimonio artistico;
- gestione di omaggi e ospitalità;
- selezione e gestione del personale;
- gestione delle attività pubblicitarie e promozionali, dei marchi e dei prototipi innovativi;
- gestione delle sponsorizzazioni, delle erogazioni liberali e delle membership;
- gestione delle controversie giudiziali e stragiudiziali e gestione dei reclami;
- gestione e utilizzo dei sistemi informativi;
- gestione dei crediti;
- gestione degli affari societari;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione del sistema ambientale;
- gestione degli eventi.

3.6.1 **Rapporti con i terzi**

Rapporti infragruppo

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

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

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

Rapporti con i soggetti esterni

UniCredit riceve e/o fornisce servizi anche nei confronti di soggetti terzi esterni al Gruppo che intrattengono con UniCredit rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (i.e. "soggetti esterni" come definiti nel paragrafo "Destinatari" del presente Modello).

Nel caso di servizi riconducibili ad attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01 prestati ad UniCredit da soggetti esterni, questi ultimi dovranno essere informati in merito ai contenuti della Parte Generale del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01 e dovranno rispettare le relative previsioni, fra cui l'impegno a osservare – nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Banca – i principi sanciti nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01 della stessa.

Nel caso, invece, di servizi riferibili ad attività sensibili ex D.Lgs. 231/01 a favore di soggetti esterni resta ferma l'adozione dei principi di comportamento e di controllo declinati all'interno dei protocolli decisionali di riferimento.

4 CAPITOLO 4: ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

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

L'esistenza dell'Organismo di Vigilanza è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del modello stesso.

Coerentemente con quanto disposto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha attribuito le funzioni spettanti a tale Organismo al Comitato per il Controllo sulla Gestione (anche "OdV").

In tale sede e, successivamente con regolare periodicità, vengono verificati la sussistenza e il mantenimento dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV di cui al successivo par. 4.1.1.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

4.1.1 Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, i requisiti di professionalità e di indipendenza, le cause di sospensione e di temporaneo impedimento, si rinvia a quanto previsto dalla normativa esterna e interna vigente per il Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Autonomia e indipendenza

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

- dalla collocazione - indipendente da qualsiasi funzione aziendale - del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'interno dell'assetto di governance di UniCredit;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in base alla normativa tempo per tempo vigente;
- dal reporting verso il vertice aziendale svolto dall'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

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

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

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

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

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

Continuità di azione

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

4.1.2 Revoca dei membri dell'OdV

La revoca dei membri dell'OdV è consentita solo per giusta causa, nelle circostanze e con le modalità previste per i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

4.1.3 Revoca delle funzioni dell'OdV

Al fine di garantire la stabilità nell'affidamento al Comitato per il Controllo sulla Gestione delle funzioni dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'attribuzione di tali funzioni ad un soggetto diverso dal Comitato per il Controllo sulla Gestione soltanto in occasione dell'ordinario rinnovo triennale dell'Organo, salvo il caso di revoca delle funzioni per giusta causa.

Costituisce in ogni caso, "giusta causa" di revoca delle funzioni di OdV attribuite al Comitato per il Controllo sulla Gestione:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di UniCredit ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV è tenuto, pertanto, a svolgere le seguenti attività:

- vigilare costantemente sull'effettivo funzionamento e sull'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01, nonché, sul rispetto delle sue previsioni da parte dei Destinatari;
- svolgere, per le finalità di cui sopra, attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CdA le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

- significative modificazioni dell'assetto interno di UniCredit e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
- aggiornamenti o modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della Banca, nonché evoluzioni normative e giurisprudenziali

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura di UniCredit – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CdA;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di UniCredit;
- chiedere e ottenere informazioni dagli OdV delle società controllate, così come previsto al successivo par. 4.5.

Inoltre, l'OdV, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato:

- definisce e monitora il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai referenti aziendali, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attua un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- esamina e valuta tutte le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico;
- rileva eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'attività di vigilanza (programmata e non) o dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello;
- assicura – ove necessario dandone impulso l'avvio di attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle strutture competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;
- assicura che, all'esito di tali attività di indagine, le strutture e/o gli organi competenti avviino i conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate, in coerenza con quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello;
- verifica l'idoneità e la corretta attuazione del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

Si rimanda al par. 5.5 per una rappresentazione più completa del procedimento di accertamento delle violazioni e applicazione delle sanzioni.

All'OdV compete inoltre il compito di:

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività della Banca, nonché

iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di UniCredit;
- fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV, si avvale di una struttura organizzativa dedicata, inserita nell'ambito di Compliance, e può ricorrere ad ogni altra struttura interna della Banca per le attività e/o i settori di intervento.

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

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

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

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, alla normativa in materia di trattamento dei dati personali pro tempore vigente.

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

4.3 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza

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

L'OdV riferisce al CdA annualmente in merito:
- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse;
- alle proposte di revisione e di aggiornamento del Modello;
- alle segnalazioni ricevute e alle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate da UniCredit, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

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

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

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

4.4 Flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Flussi informativi periodici

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi all'esecuzione di attività sensibili. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di aumentare il livello di conoscenza della Banca, di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

I protocolli decisionali - che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono obblighi informativi relativi ai processi e alle attività sensibili e gravanti in generale sui Destinatari del Modello, sia di natura periodica che "ad evento".

Si riportano di seguito le diverse tipologie di flussi informativi:

- flussi informativi standard semestrali, da produrre a cura dei Destinatari del Modello, in riferimento alle attività sensibili e ai processi loro riferibili (e.g. variazioni del perimetro delle attività sensibili di competenza/ incluse nei protocolli decisionali, anomalie di processo/ eccezioni rispetto ai principi definiti nei protocolli di riferimento, eventuali esercizi in deroga di deleghe o variazioni di procure, azioni di maggiore rilevanza su cui i Destinatari sono coinvolti in relazione ad interventi delle funzioni aziendali di controllo insistenti su attività sensibili);
- flussi informativi specifici annuali costituiti da informazioni di sintesi, aventi natura tecnica e/o manageriale, funzionali all'individuazione e approfondimento di eventuali punti di attenzione connessi a specifiche attività a rischio e/o alla costruzione nel tempo di "trend analysis" per la rilevazione di eventuali andamenti anomali. Tali flussi sono richiesti alle strutture identificate come punto di raccordo di attività/dati rilevanti rispetto all'oggetto di ogni singolo flusso;
- flussi informativi specifici ad evento costituiti da informazioni particolarmente rilevanti e significative rispetto al Modello di Organizzazione e Gestione e pertanto, proprio per la loro natura, devono essere rendicontate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Tali flussi sono indicati nei Protocolli decisionali;
- flussi informativi annuali dalle funzioni di controllo e da altre funzioni della Banca che, in forza delle proprie attribuzioni, svolgono attività rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01 (ad esempio Internal Audit, Compliance).

I suesposti flussi informativi, anche se non esplicitati nei protocolli, vengono raccolti tramite specifici strumenti aziendali, anche informatici, la cui gestione è presidiata dalla struttura di Compliance dedicata.

I flussi sono inviati con regolare periodicità all'OdV, che ne può disciplinare diversamente la declinazione, ove lo ritenga opportuno.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si riserva, qualora lo ritenga opportuno e anche in ragione di considerazioni "risk-based", di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

4.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello

Oltre agli obblighi informativi sopra descritti, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

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

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

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

Le informazioni di cui sopra sono da comunicare all'OdV tramite i canali predisposti dalla Banca ai sensi del D.Lgs. 24/2023[6] e delle disposizioni che regolamentano specifici settori (i "canali Whistleblowing").

Infatti, il Gruppo UniCredit, nel promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance, mette a disposizione specifici canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi (come descritto nella "Global Whistleblowing Policy"), che consentono la possibilità di effettuare segnalazioni anche in modo anonimo e garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, informazioni che verranno gestite nel rispetto delle previsioni della vigente normativa e con le medesime garanzie previste per il segnalante, per i soggetti/Enti ad esso collegati o che lo supportano nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori) secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 e dalle richiamate disposizioni emanate da UniCredit.

I canali Whistleblowing – declinati nelle disposizioni interne della Banca a cui si fa rinvio per quanto riguarda gli aspetti operativi – sono riportati nella pagina dedicata del sito istituzionale (Whistleblowing - UniCredit) e di seguito sintetizzati:

Accesso al sistema **SpeakUp** che consente anche la segnalazione anonima tramite: • sito web • app dedicata • linea telefonica
Forma cartacea al seguente indirizzo: *UniCredit S.p.A.* *Livio Lazzarino* *Compliance Transversal Risk Management* *Corporate Conduct*

[7] Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche sono tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per le fattispecie che costituiscono ritorsione si fa rimando al D.Lgs. 24/2023 e alla Whistleblowing Policy adottata da UniCredit.

Piazza Gae Aulenti 3 – Torre A - 20154 Milano
Meeting di persona o telefonico con il team Whistleblowing che gestisce il processo

Qualora le segnalazioni ricevute tramite questi canali riguardino condotte illecite e violazioni del Modello, l'OdV verrà tempestivamente informato. Inoltre, è previsto che la struttura preposta di Group Compliance presenti periodicamente all'OdV, con le tempistiche concordate con quest'ultimo, una reportistica aggiornata di tutte le segnalazioni pervenute, riferite a UniCredit, rilevanti e non rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o relative a possibili violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, garantendo comunque la riservatezza delle informazioni in conformità alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

L'OdV provvede a disciplinare con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni come sopra pervenute, anche relative agli accertamenti e alle indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I soggetti coinvolti nella segnalazione sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sulla loro identità e le altre condizioni di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023, fatti salvi eventuali obblighi di legge e specifiche disposizioni interne.

Le disposizioni vigenti sanciscono infatti il divieto di atti di ritorsione[7] nei confronti delle persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Nell'ambito del sistema disciplinare definito ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/01 sono previste specifiche sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (cfr. Cap. 5 – Sistema disciplinare – par. 5.2.3.).

Da ultimo, si segnala che alcune autorità di vigilanza (a titolo esemplificativo: ANAC Autorità Nazionale Anti Corruzione, Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, Banca d'Italia, European Money Markets Institute, European Central Bank) hanno inoltre attivato appositi canali di segnalazione. Nel ribadire che UniCredit adotta i massimi standard di confidenzialità, riservatezza e protezione dei dati e garantisce l'assenza di misure di ritorsione dirette o indirette, nei confronti di tutti i soggetti collegati alla segnalazione, si invitano i Destinatari del Modello ad avvalersi in via prioritaria dei canali di segnalazione interni di cui alla Global Whistleblowing Policy.

4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di UniCredit e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate

L'OdV della Banca può chiedere informazioni agli OdV delle società controllate, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di controllo della Capogruppo stessa.

Gli OdV delle società controllate sono obbligati ad adempiere alle richieste formulate dall'OdV della Banca.

Gli OdV delle società controllate comunicano tempestivamente ogni fatto e/o evento che sia di competenza dell'OdV di UniCredit per profili relativi al D.Lgs. 231/01.

[7] Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche sono tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per le fattispecie che costituiscono ritorsione si fa rimando al D.Lgs. 24/2023 e alla Whistleblowing Policy adottata da UniCredit.

5 CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

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

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

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

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

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

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale in tale ambito vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, presidiate dalle strutture e/o dagli Organi competenti a seconda della tipologia di Destinatari, come specificato nel seguito.

Resta salva la facoltà per UniCredit di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

5.2 Misure nei confronti del personale

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

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

Con specifico riferimento al personale impiegato presso le filiali estere della Banca e assunto con contratto di lavoro regolato dalla normativa del paese estero di riferimento, a questo si applica il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi e dalle disposizioni contrattuali che normano lo specifico contratto di lavoro.

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

5.2.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

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

a) Rimprovero verbale:

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

b) Rimprovero scritto:

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

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

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

d) Licenziamento per giustificato motivo:

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

e) Licenziamento per giusta causa:

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

5.2.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

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

a) Rimprovero verbale:

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

b) Rimprovero scritto:

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

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

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

d) Licenziamento per giusta causa:

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

La Società si riserva, inoltre, di adottare ulteriori misure, anche integrative delle sanzioni disciplinari, a garanzia dell'efficacia preventiva del Modello e volte a rafforzare ulteriormente la consapevolezza dei Dirigenti sull'importanza del pieno rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e quindi in particolare l'inserimento del dirigente in percorsi di orientamento professionale (coaching, formazione specifica, ecc.).

Inoltre, in caso di comportamenti in violazione del Modello restano invariate le ulteriori misure sulla retribuzione variabile previste dai sistemi di incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigenti.

Restano, infine, invariate le misure organizzative che la Società ritenga necessarie o anche solo opportuno adottare al fine di garantire la piena efficacia del Modello e la prevenzione di comportamenti in violazione dello stesso, quali cambi di ruolo e trasferimenti, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing

Inoltre, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le sanzioni indicate nei precedenti par. 5.2.1. e 5.2.2. verranno applicate, secondo un criterio di gradualità connesso alla gravità della violazione, nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, nonché delle persone segnalanti nei cui confronti sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 24/2023.

5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori di UniCredit, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione, i quali, in base alla rispettive competenze, procederanno ad assumere – escludendo dal processo valutativo e decisionale gli eventuali componenti interessati dalla violazione – le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

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

5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al punto "Rapporti infragruppo" del paragrafo 3.6.1 dovrà essere comunicata agli OdV (se esistenti) della società prestatrice di servizi e della società beneficiaria del servizio a cura di chi ha rilevato l'infrazione (come, ad esempio il Responsabile della Struttura della società appaltatrice a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, l'Audit ecc.).

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al punto "Rapporti con i soggetti esterni" del paragrafo 3.6.1 dovrà essere comunicata all'OdV di UniCredit a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

5.5 Procedimento di accertamento delle violazioni e applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello, dei protocolli decisionali e/o del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti Destinatari quanto alle fasi di:

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

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato, vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni, presidiate dalle strutture e/o dagli organi competenti a seconda della tipologia di Destinatari, che agiscono anche sulla base delle attività di indagine svolte dalle funzioni aziendali di controllo e/o con compiti di controllo.

In particolare:

- il Responsabile della funzione People & Culture presidia le attività nei confronti del personale, al fine di consentire l'eventuale assunzione delle misure indicate al par. 5.2;
- il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione presidiano le attività nei confronti dei componenti degli organi sociali, con esclusione di eventuali componenti coinvolti e/o interessati, al fine di consentire l'assunzione delle misure indicate al par. 5.3;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale con i soggetti esterni presidia, in collaborazione con la funzione competente in materia legale, le attività nei confronti di tali soggetti esterni, al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 5.4.

L'Organismo di Vigilanza assicura, ove necessario dandone impulso, che tali soggetti presidino l'avvio delle attività di indagine finalizzate ad accertare potenziali violazioni del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza.

Tali soggetti si avvalgono del supporto delle funzioni aziendali di controllo e/o con compiti di controllo che conducono le attività di indagine e possono confrontarsi con la struttura dedicata di Compliance al fine di comprendere l'effettiva potenziale sussistenza, nell'ambito delle condotte dei Destinatari oggetto di accertamento, di profili rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o relativi alla violazione del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico.

Detti soggetti comunicano l'esito delle attività di indagine condotte all'Organismo di Vigilanza, il quale – nel caso di effettiva sussistenza dei suddetti profili – si assicura che gli stessi presidino l'avvio dei conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti individuati quali responsabili della condotta accertata, garantendo che le valutazioni in ordine all'eventuale avvio dei provvedimenti e alla determinazione dell'eventuale misura tengano in considerazione anche i profili di cui sopra. A tal fine, le strutture/gli organi competenti portano all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza l'esito delle rispettive valutazioni e decisioni in proposito, affinché lo stesso possa valutarne l'adeguatezza e la coerenza rispetto alle previsioni del Modello.

Infine, i soggetti sopra elencati relazionano in ordine ai procedimenti chiusi e alle sanzioni irrogate.

6 CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Diffusione del Modello

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

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

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

A tal fine il Modello nonché il Codice Etico sono pubblicati in un'apposita sezione del sito istituzionale; è altresì previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01.

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

Quale ulteriore presidio a mitigazione dei rischi 231/01 sono previsti corsi di formazione obbligatoria per il personale su servizi / prodotti offerti dalla Banca, al fine di garantire allo stesso le qualifiche, le conoscenze e le competenze necessarie per l'esercizio delle responsabilità loro attribuite.

6.2 Formazione del personale

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

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale di UniCredit, da erogare con differenti modalità:

- un corso on-line obbligatorio rivolto a tutto il personale, comprensivo di test finale, oggetto di periodico aggiornamento;
- ulteriori training (in aula o on-line) in ragione di specifiche esigenze formative che dovessero emergere: obiettivi, popolazione aziendale destinataria e modalità di erogazione di tali corsi vengono di volta in volta definiti dall'OdV in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e possono riguardare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, training rivolti ai soggetti responsabili di particolari attività sensibili normate all'interno dei protocolli decisionali, corsi di approfondimento su determinate tipologie di reati presupposto 231, ecc.

A tutti i dipendenti è anche garantita una formazione obbligatoria in materia di Whistleblowing che illustra le procedure da seguire e le potenziali conseguenze in caso di cattiva condotta.

Le competenti strutture interne della Banca assicurano lo svolgimento delle iniziative pianificate, in aula e on-line, il successivo monitoraggio e le eventuali azioni di sollecito.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, il personale viene comunque invitato alla consultazione della succitata specifica sezione dedicata al D.Lgs. 231/01, accessibile dalla intranet aziendale, contenente tutta la documentazione di riferimento e, qualora fossero necessari ulteriori chiarimenti o approfondimenti, a contattare le funzioni aziendali competenti in materia.

7 CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

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

- aggiornamento o modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, nonché evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modificazioni dell'assetto interno di UniCredit (variazioni relative alla struttura organizzativa e alle aree di business) e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa.

Anche a seguito di proposta formulata dall'OdV, il Modello può essere aggiornato:

- dal Consiglio di Amministrazione per modifiche sostanziali, quali, ad esempio, l'aggiornamento o modifica delle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative, (es. introduzione nel decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti del Business (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività), l'approvazione e modifica del Codice Etico e dei Protocolli Decisionali redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, le previsioni in tema di nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- dall'Amministrazione Delegato o da eventuali suoi sub delegati, per le modifiche non sostanziali del Modello e dei Protocolli, ovvero per quelle dovute a modifiche e aggiornamenti della normativa interna o a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove Strutture di attività a rischio reato, o per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/strutture).

8 CAPITOLO 8: ALLEGATI

1) "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato"
2) "Codice Etico ai sensi del D. Lgs. 231/01"
3) Protocollo decisionale n. 1 "Instaurazione e gestione dei rapporti di business con soggetti Pubblici e Privati"
4) Protocollo decisionale n. 2 "Gestione della finanza agevolata e del credito agevolato"
5) Protocollo decisionale n. 3 "Gestione delle garanzie pubbliche e delle provviste"
6) Protocollo decisionale n. 4 "Gestione della formazione"
7) Protocollo decisionale n. 5 "Pianificazione strategica e gestione del portafoglio di proprietà"
8) Protocollo decisionale n. 6 "Gestione delle comunicazioni e dei rapporti verso l'esterno"
9) Protocollo decisionale n. 7 "Gestione contante e valori"
10) Protocollo decisionale n. 8 "Gestione delle contribuzioni per la predisposizione dei documenti contabili obbligatori e dell'Informativa al Pubblico Pillar III"
11) Protocollo decisionale n. 9 "Predisposizione dei documenti contabili obbligatori e gestione della fiscalità"
12) Protocollo decisionale n. 10 "Gestione delle operazioni sul capitale, sulle partecipazioni e delle operazioni societarie straordinarie e Gestione delle operazioni in conflitto di interessi"
13) Protocollo decisionale n. 11 "Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e altre Autorità Pubbliche"
14) Protocollo decisionale n. 12 "Gestione degli acquisti di beni e servizi, Gestione e monitoraggio dell'outsourcing, Gestione assicurativa, Gestione delle partnership e Convenzionamento delle reti terze intermediate"
15) Protocollo decisionale n. 13 "Gestione del patrimonio immobiliare"
16) Protocollo decisionale n. 14 "Gestione del patrimonio artistico"
17) Protocollo decisionale n. 15 "Gestione di Omaggi e Ospitalità"
18) Protocollo decisionale n. 16 "Selezione e gestione del personale"
19) Protocollo decisionale n. 17 "Gestione delle attività pubblicitarie e promozionali, dei marchi e dei prototipi innovativi"
20) Protocollo decisionale n. 18 "Gestione delle sponsorizzazioni, delle erogazioni liberali e delle membership"
21) Protocollo decisionale n. 19 "Gestione delle controversie giudiziali e stragiudiziali e Gestione dei Reclami"
22) Protocollo decisionale n. 20 "Gestione ed utilizzo dei sistemi informativi"
23) Protocollo decisionale n. 21 "Gestione dei crediti"
24) Protocollo decisionale n. 22 "Gestione degli affari societari"
25) Protocollo decisionale n. 23 "Salute e sicurezza sul lavoro"
26) Protocollo decisionale n. 24 "Gestione del sistema ambientale"
27) Protocollo decisionale n. 25 "Gestione degli eventi"