



MEDIOBANCA  
BANCA DI CREDITO FINANZIARIO S.p.A.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(ai sensi dell'art. 6 Decreto Legislativo n.  
231/01)

**Versione documento:**

6

**Stato del documento:**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del  
22/07/2011

**Data emissione:**

22/07/2011



## Sommario

<b>1. DEFINIZIONI</b>	<b>5</b>
<b>2. PREMESSA</b>	<b>8</b>
<b>3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE</b>	<b>9</b>
3.1 PRINCIPI	9
3.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	9
3.3 I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI	10
3.4 I REATI	10
3.5 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ	11
<b>4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO</b>	<b>12</b>
4.1 POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE	12
4.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	13
<b>5. ATTIVITÀ SVOLTE DA MEDIOBANCA FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DELLA LEGGE 231/01 E DELLE SUCCESSIVE INTEGRAZIONI</b>	<b>14</b>
<b>6. CODICE ETICO</b>	<b>15</b>
<b>7. LE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>16</b>
<b>8. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>18</b>
8.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	18
8.1.1 FORMAZIONE	18
8.1.2 INFORMAZIONE	18
8.2 INFORMAZIONE A TERZI	18
<b>9. SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>19</b>
9.1 PRINCIPI GENERALI	19
9.1.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI, INCLUSE LE FIGURE APICALI	19
9.1.2 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E ALTA DIREZIONE	20
9.1.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
9.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI	20
<b>10. SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b>	<b>21</b>
<b>11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>22</b>
11.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA	22
11.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
<b>12. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>25</b>
12.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL VERTICE AZIENDALE	25
12.2 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
12.3 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	26
12.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	26
12.5 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN RELAZIONE A REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO	26



<b>13. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>28</b>
13.1 AREE SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	28
13.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	29
13.2.1 <i>Principi generali</i>	29
13.2.2 <i>Tracciabilità</i>	31
13.2.3 <i>Consulenti</i>	31
13.2.4 <i>Selezione e amministrazione del personale</i>	31
13.2.5 <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione di natura commerciale</i>	32
13.2.6 <i>Gestione degli acquisti di beni e servizi e locazione di immobili</i>	32
<b>14. REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO</b>	<b>33</b>
14.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO	33
14.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	34
<b>15. REATI SOCIETARI</b>	<b>35</b>
15.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI SOCIETARI	36
15.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	36
15.2.1 <i>Principi generali</i>	36
15.2.2 <i>Tracciabilità</i>	37
15.2.3 <i>Correttezza contabile</i>	37
15.2.4 <i>Rapporti con le Autorità di Vigilanza</i>	38
15.2.5 <i>Comunicazioni esterne</i>	38
15.2.6 <i>Ulteriori condotte vietate</i>	39
<b>16. REATI DI ABUSO DI MERCATO</b>	<b>40</b>
16.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI MARKET ABUSE	40
16.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	41
16.2.1 <i>Principi generali</i>	41
16.3 ULTERIORI PRINCIPI COMPORTAMENTALI	43
16.4 CODICE DI COMPORTAMENTO INTERNAL DEALING	44
<b>17. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL' ORDINE DEMOCRATICO</b>	<b>45</b>
17.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL' ORDINE DEMOCRATICO	45
17.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	46
17.2.1 <i>Gestione degli acquisti di beni e servizi</i>	46
<b>18. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL' IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO</b>	<b>47</b>
18.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI IN OGGETTO	47
18.2 DEFINIZIONI	47
18.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	48
18.3.1 <i>Ulteriori principi di comportamento</i>	51
<b>19. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA</b>	<b>52</b>
19.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI RICICLAGGIO E DI RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	52
19.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	53
19.2.1 <i>Gestione degli acquisti di beni e servizi</i>	54
<b>20. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI</b>	<b>55</b>



20.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI INFORMATICI	55
20.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	55
<b>21.</b>	<b>REATI TRANSNAZIONALI</b>	<b>57</b>
21.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI TRANSNAZIONALI	57
21.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	59
<b>22.</b>	<b>DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA</b>	<b>60</b>
22.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	60
22.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	61
<b>23.</b>	<b>INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI</b>	<b>62</b>
23.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI	62
23.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	62
<b>24.</b>	<b>DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</b>	<b>63</b>
<b>25.</b>	<b>DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b>	<b>64</b>
25.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	64
25.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	64
<b>26.</b>	<b>ALTRI REATI</b>	<b>65</b>
<b>27.</b>	<b>PARTI SPECIALI</b>	<b>66</b>



## 1. DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato.

- Legge:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito Decreto o D.Lgs.)
- Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 231/01
- Destinatari:** il presente Modello si applica a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti o equivalenti per le *branches* estere, Dipendenti, collaboratori, stagisti di ogni ordine e grado.
- Soggetti Apicali:** 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001). In dettaglio, sono soggetti apicali i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e tutti i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite dalla Banca.
- Soggetti Sottoposti:** persone identificate dall'art. 5, comma 1 let. b) del Decreto
- Ente:** struttura organizzata per fini determinati a cui la legge riconosce personalità giuridica<sup>1</sup>
- Ente pubblico economico:** particolare categoria di enti pubblici che non agiscono in regime di diritto amministrativo, bensì di diritto privato (essendo partecipate da enti pubblici o che svolgono la propria attività in virtù di negozi giuridici con la P.A., es. concessioni) e sono pertanto soggetti alla disciplina propria del diritto privato. Essi svolgono in via principale o esclusiva attività di produzione per il mercato e di intermediazione nello scambio di beni e servizi: cioè un'attività economica come gli imprenditori privati (art. 2082 codice civile)<sup>2</sup>
- Pubblica Amministrazione:** enti pubblici italiani od esteri (per enti pubblici si intendono anche quegli enti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati);
- enti governativi italiani od esteri;
  - agenzie amministrative indipendenti italiane od estere;
  - organismi della Unione Europea;
  - dipendenti di tali enti ed organizzazioni;

<sup>1</sup> Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 del D. Lgs. n. 231/01 le disposizioni normative in esame "non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

<sup>2</sup> Es. Poste Italiane



- persone fisiche o giuridiche, che agiscono in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, italiane od estere;
- tutti i soggetti riconducibili alle nozioni di Pubblico Ufficiale e di persona incaricata di pubblico servizio come definite dal Codice Penale.

Nel seguito del documento i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico Economico e Pubblica Amministrazione saranno per semplicità definiti "PA".<sup>3</sup>

**Pubblico Ufficiale (art. 357 Codice Penale):**

chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi<sup>4</sup>.

**Persona incaricata di pubblico servizio (art. 358 Codice Penale):**

chi, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale<sup>5</sup>.

**Banca:**

"Mediobanca Spa", di seguito anche Mediobanca.

**Advisory:**

Attività di consulenza professionale.

**Debt capital market (DCM):**

attività finalizzate al collocamento di titoli di debito (bond e cartolarizzazioni) emessi dalla clientela.

**Equity:**

Strumenti finanziari aventi contenuto azionario.

**Equity capital market (ECM):**

attività, per conto di clienti, finalizzate al collocamento di prodotti equity (IPO, aumenti di capitale) o equity linked (convertibili, warrant, ...).

**Equity Research:**

attività di produzione e diffusione di giudizi di orientamento per il mercato aventi per oggetto i valori "fondamentali" e le "performance" degli emittenti quotati.

**Fixed Income:**

prodotti finanziari in grado di offrire un rendimento determinato/determinabile per tutta la durata dell'investimento.

**Private Equity:**

attività di investimento nel capitale di rischio di società quotate e non quotate, realizzate nelle fasi del ciclo di vita aziendale successive a quella iniziale con l'obiettivo di valorizzazione dell'investimento.

**Strumenti Finanziari:**

si intendono gli strumenti finanziari indicati all'art. 1, comma 2 e 3 del Testo Unico della Finanza.

<sup>3</sup> Es. Regioni, Province, Comuni

<sup>4</sup> Es. Parlamentari, Ministri, Magistrati, Ispettori Consob

<sup>5</sup> Es. Operatori della riscossione delle imposte, Esattori ENEL



- Venture Capital:** apporto di capitale di rischio, generalmente sotto forma di partecipazione di minoranza, a imprese con alto potenziale di crescita. La partecipazione, usualmente detenuta per un arco di tempo medio-lungo in imprese nuove o di dimensioni medio-piccole, è diretta a favorirne lo sviluppo.
- Informazione riservata:** informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di Mediobanca e/o di altre società del Gruppo e/o dei clienti. Il destinatario che venisse in possesso nell'ambito anche di una relazione d'affari nella quale Mediobanca e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno<sup>6</sup>
- Informazione privilegiata:** informazione di carattere preciso, non pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari. Il destinatario che venisse in possesso anche nell'ambito di una relazione d'affari nella quale Mediobanca e/o di una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno<sup>7</sup>.
- GAFI** Gruppo d'azione finanziaria internazionale contro il riciclaggio di capitali
- U.I.F.** Unità di Informazione Finanziaria.  
Struttura nazionale istituita presso la Banca d'Italia incaricata di richiedere, ricevere, analizzare e comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo (organo che ha sostituito U.I.C., Ufficio Italiano Cambi).
- Organismo di Vigilanza (OdV)** :Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- Protocolli:** I protocolli identificano le singole fattispecie di rischio / reato che possono essere commesse da ciascuna Funzione aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, il Protocollo non sostituisce il corpus procedurale della Banca ma lo integra.

<sup>6</sup> Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

<sup>7</sup> Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.



## 2. PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Mediobanca Banca di Credito Finanziario S.p.A. ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Banca in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Lo stesso si ispira ai principi etici contenuti nel Codice Etico adottato e alle Linee Guida delle associazioni di categoria.

Il Modello include le seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale I:** Mappatura delle attività a rischio reato, documento avente lo scopo di identificare le fattispecie di reato e le possibili modalità di commissione dello stesso nello svolgimento delle attività della Banca;
- **Parte Speciale II:** Protocolli, documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto in esame;
- **Parte Speciale III:** Codice Etico, documento riepilogativo dei principi etici a cui si ispira la Banca;
- **Parte Speciale IV:** Flussi informativi da / verso l'Organismo di Vigilanza;
- **Parte Speciale V:** Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette violazioni del Modello.



### 3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE

#### 3.1 PRINCIPI

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, recepisce provvedimenti, anche comunitari, volti a sollecitare una crescente responsabilizzazione della persona giuridica, al fine di contrastare, con maggiore efficacia, la criminalità economica.

#### 3.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto prevede un tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che mostra palese analogia con la responsabilità penale.

Infatti, ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità vicina a quella penale è, oltre alla circostanza che il suo accertamento avvenga nell’ambito del processo penale, il fatto che essa sia autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell’art. 8, infatti, l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso Decreto previste – sono:

- a) che un soggetto che rivesta posizione apicale all’interno della sua struttura, ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente<sup>8</sup>;
- c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) derivi da una “colpa di organizzazione”<sup>9</sup>.

Da ciò consegue che **non è prefigurabile** una responsabilità dell’ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi** ovvero nell’ipotesi in cui all’ente non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa”.

Il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa alle sole condotte commesse nell’interesse della società. Per i reati societari (indicati nell’art. 25 ter<sup>10</sup>), infatti, il legislatore introduce una limitazione alla responsabilità della persona giuridica che sussiste, quindi, nella sola ipotesi in cui il soggetto abbia agito perseguendo l’interesse della società; con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 24, 25 e 25 bis, invece, l’ente risulta punibile anche nell’ipotesi in cui l’autore materiale del reato, pur non agendo nell’interesse dell’ente, rechi a quest’ultimo un vantaggio.

L’articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l’art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1998 n. 58, a cui fa riferimento l’articolo 25 sexies, conferma che l’ente non è responsabile se dimostra che i soggetti in posizione apicale hanno agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi.

<sup>8</sup> Sulla differenza tra “interesse” e “vantaggio”, la relazione ministeriale che commenta il D.Lgs., attribuisce al primo termine una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale del reato, mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta. Il legislatore ha voluto rendere punibile l’ente anche nell’ipotesi in cui l’autore del reato, pur non avendo di mira direttamente un interesse dell’ente medesimo, ha realizzato comunque un vantaggio in favore di questo.

<sup>9</sup> Per “colpa di organizzazione” il legislatore intende lo stato soggettivo imputabile all’ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

<sup>10</sup> L’art. 25 ter è stato modificato dalla Legge 262/2005 in relazione all’art. 2629 bis del codice civile, relativo al delitto di “omessa comunicazione del conflitto di interessi”.



La Legge 16/03/2006 n. 146, all'art. 10, prevede la responsabilità amministrativa degli Enti nel caso di reati transnazionali<sup>11</sup> concernenti i reati di mafia, il contrabbando, il traffico di stupefacenti, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia<sup>12</sup>.

### 3.3 I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI

L'art. 5 del Decreto, confermato dall'articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l'art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1998 n. 58, stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. 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 dello stesso (cosiddetti soggetti "in posizione apicale");
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

### 3.4 I REATI

I Reati Presupposto previsti dal Decreto possono essere divisi nelle seguenti categorie

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
4. Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);
8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quater – 1 e art. 25 – quinquies del Decreto);
9. Reati di abuso di mercato (art. 25 – sexies del Decreto);
10. Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto);
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 novies del Decreto);
14. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146 ).

<sup>11</sup> L'art. 3 della Legge 16/03/2006 n. 146 definisce come reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

1. sia commesso in più di uno Stato
2. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato
3. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato
4. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

<sup>12</sup> Tali disposizioni, in particolare l'articolo 10, commi 5 e 6, sono state abrogate dal D.Lgs 231/07.



### 3.5 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'

L'articolo 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde dei reati commessi dai Soggetti Apicali se dimostra:

- di aver adottato ed efficacemente attuato - prima della commissione del fatto - un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione possono essere imputati all'ente solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presuppongono osservati se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



## 4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il Modello è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Banca è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, di seguito individuate, sia all'interno di Mediobanca che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i soggetti facenti capo a Mediobanca, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **tracciabilità** delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la normativa vigente a cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari (es. Testo Unico della Finanza, Testo Unico Bancario ed il sistema complessivo regolamentare emanato dalle Autorità di Vigilanza e di Gestione del Mercato);
- i precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce;
- le linee guida pubblicate da ABI ed Assosim.

Tutte le procedure organizzative, nonché i Protocolli di cui alla Parte Speciale II costituiscono parte integrante del Modello.

Il Modello e l'insieme delle procedure sono consultabili sulla Intranet aziendale e sono oggetto di periodici aggiornamenti.

### 4.1 POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce i poteri deliberativi e le autonomie per l'operatività della Banca, quali, ad esempio, l'assunzione di rischi di credito, la partecipazione a consorzi di collocamento e garanzia, la compravendita di titoli, l'assunzione di rischi di mercato, ecc.

Il sistema delle deleghe, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni statutarie ed oggetto di periodiche revisioni, è basato su organismi collegiali e sul principio della doppia firma degli atti dispositivi da parte di dipendenti nominativamente identificati, suddivisi in due gruppi, e definisce chi può effettuare le operazioni. Tale sistema costituisce, quindi, un fondamentale elemento di controllo dell'operatività.



## 4.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 22/07/2011.

Il Modello sarà aggiornato – anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza – in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare le regole e le norme comportamentali.

È facoltà dell'OdV apportare le variazioni ritenute necessarie ai Protocolli fornendone informativa al Consiglio di Amministrazione e proporre variazioni ai Flussi informativi da/ verso l'Organismo di Vigilanza.



## 5. ATTIVITÀ SVOLTE DA MEDIOBANCA FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DELLA LEGGE 231/01 E DELLE SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

La Banca ha adottato tutti gli strumenti di controllo interni ed esterni previsti dalla legislazione vigente e dai Regolamenti emanati da Banca d'Italia, Consob e Borsa Italiana.

Ancor prima dell'entrata in vigore del Decreto la Banca ha introdotto:

- una struttura di controllo interno;
- la funzione di Compliance;
- una relazione annuale sulla Corporate Governance redatta ai sensi del Codice di autodisciplina di Borsa Italiana;
- un Codice interno di Comportamento (oggi Codice Etico).

Dopo l'introduzione del Decreto, la Banca, che svolge prevalentemente le seguenti attività:

- finanziamenti alla clientela;
- consulenza e supporto finanziario all'impresa nelle sue fasi di crescita e di sviluppo, sia utilizzando direttamente le risorse della Banca, sia intermediando i prodotti del mercato;
- investimento nel capitale di primarie società (principalmente ma non esclusivamente quotate in borsa) con l'obiettivo di concorrere alla crescita di valore delle partecipate in un orizzonte temporale anche di medio-lungo termine;
- corporate finance (assistenza/consulenza nelle operazioni di acquisizione, fusione, scissione, ristrutturazione ed in generale nelle operazioni di finanza straordinaria) al servizio delle imprese partecipate e della clientela terza;
- private equity e venture capital attraverso investimenti in fondi promossi dalla Banca e da terzi;

ha effettuato una serie di analisi che hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio/reato;
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- l'identificazione degli strumenti di controllo ed i presidi esistenti a fronte del rischio di commissione dei potenziali Reati individuati;
- l'individuazione delle aree aziendali nell'ambito delle quali tali condotte illecite si possono realizzare;
- l'integrazione delle procedure e dei principi di comportamento esistenti con nuove disposizioni focalizzate all'attività di prevenzione di cui sopra.

Al termine dell'attività di analisi, la Banca ha predisposto la prima versione del Modello Organizzativo (approvata dal Consiglio di Amministrazione l'11 marzo 2004).

**Le attività a rischio reato ritenute più sensibili per la Banca riguardano i reati di riciclaggio, i reati societari e di abuso di mercato per le quali sono stati riscontrati specifici presidi di prevenzione.**



## 6. CODICE ETICO

Il Codice Etico, in quanto documento riepilogativo dei principi a cui si ispira il Gruppo Mediobanca, è parte integrante del Modello.

È necessario sottolineare che il Codice in oggetto ha un'importanza generale perché contiene principi etici e di comportamento a cui tutti i destinatari devono attenersi.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nel corso della riunione del 21 settembre 2010, ha approvato l'adozione del "Codice Etico del Gruppo Mediobanca", in vigore a decorrere dalla stessa data, consultabile nel sito intranet aziendale e anche nel sito internet.

La Banca si impegna a diffondere anche esternamente tali regole comportamentali al fine di assicurare che la propria attività sia svolta in conformità con i principi etici richiamati nel Codice.



## 7. LE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D. LGS. 231/2001

L'analisi delle attività aziendali ha portato all'individuazione delle seguenti **aree sensibili** ai fini del D. Lgs 231/2001:

- Redazione e pubblicazione di documenti societari (es. bilanci);
- Emissione di prestiti obbligazionari;
- Operazioni con parti correlate;
- Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo;
- Gestione dei rapporti con autorità regolamentari e con il mercato (es. Banca d'Italia, Consob, U.I.F.);
- Gestione rapporti con soggetti istituzionali (es. INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate);
- Finanziamenti all'esportazione;
- Gestione e/o utilizzo di fondi/contributi erogati dalla Pubblica Amministrazione (es. Finanziamenti Banca Europea Investimenti - BEI);
- Gestione degli adempimenti in materia di antiriciclaggio e di antiterrorismo;
- Equity e Debt capital market;
- Advisory;
- Operazioni sul capitale e sulle azioni Mediobanca;
- Collocamento e Negoziazione titoli;
- Operazioni di credito;
- Gestione della liquidità e della finanza di proprietà;
- Gestione operazioni della clientela correntista;
- Selezione e amministrazione del personale;
- Affari societari;
- Gestione di controversie legali;
- Redazione e diffusione di ricerche Equity e Fixed Income;
- Acquisto di beni e servizi da terzi;
- Utilizzo di sistemi informatici;
- Conflitti di interesse degli amministratori;
- Gestione delle informazioni e dei rapporti con l'esterno;
- Gestione dei contenuti del sito Internet;
- Gestione di eventi;
- Locazione di immobili;
- Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
- Cessione di immobili strumentali;
- Gestione operazioni di cassa;
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Gestione delle licenze relative ai programmi, applicativi e software in uso;
- Pubblicazione di studi e ricerche;



- Utilizzo di banche dati esterne;
- Predisposizione di materiale per la comunicazione esterna.



## **8. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Banca pubblica sulla propria intranet aziendale l'ultima versione disponibile del Modello. A tutti i destinatari è richiesto di rilasciare un'attestazione in cui dichiarano di averne preso atto e di conoscere le modalità prescelte dalla Banca di pubblicazione del Modello.

Il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel successivo capitolo 9.

### **8.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dalla Direzione Risorse Umane in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

#### **8.1.1 FORMAZIONE**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento, da parte dei soggetti, di funzioni di rappresentanza della Banca.

La Banca ottempera all'obbligo della formazione del proprio personale attraverso specifici incontri in aula e con la messa a disposizione di un corso di auto-formazione (e\_learning) disponibile via Internet.

L'Organismo di Vigilanza monitora che il corso di auto-formazione venga effettuato nei tempi previsti da tutti i collaboratori informando la Direzione Risorse Umane nel caso di inadempienza del dipendente affinché valuti eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori.

L'Organismo di Vigilanza monitora la partecipazione e i risultati ottenuti dai singoli partecipanti ai corsi aziendali.

Specifiche attività formative sarà pianificata in seguito a modifiche / integrazioni significative del Modello adottato.

#### **8.1.2 INFORMAZIONE**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Banca assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

A tal fine, l'avvenuta pubblicazione di ogni nuova versione del Modello sulla intranet aziendale sarà comunicata a tutto il personale della Banca a mezzo e-mail.

### **8.2 INFORMAZIONE A TERZI**

I fornitori e collaboratori della Banca, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui Mediobanca avvenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, sono informati del contenuto del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, pubblicato sul sito di Mediobanca, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai connessi principi etico-comportamentali adottati. È facoltà della Banca inserire in tali contratti specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la soluzione del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari con i principi e le regole contenuti nel Modello, salvo ed impregiudicato il diritto della Banca di chiedere eventuali risarcimenti per i danni conseguiti.



## 9. SISTEMA SANZIONATORIO

### 9.1 PRINCIPI GENERALI

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale provvedimento disciplinare di licenziamento.

Una inesatta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente dall'applicazione delle sanzioni in oggetto soltanto nei casi di comportamenti in buona fede.

#### 9.1.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI, INCLUSE LE FIGURE APICALI

Le sanzioni sono applicate sulla base della rilevanza che assumono le singole fattispecie considerate e sono proporzionate alla loro gravità.

La condotta che viola le regole del Modello Organizzativo, le procedure aziendali, il Codice Etico costituisce una chiara violazione al dovere di diligenza del prestatore di lavoro.

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione e regolamentazione locale vigente, si prevede che nel rispetto degli indicati principi di proporzionalità e gradualità:

- a) incorre nel provvedimento di RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che tenga un comportamento in contrasto con quelli previsti dal Modello, dalle procedure aziendali e dal Codice Etico. Ciò sempre che si tratti di prima violazione riscontrata e che la stessa non debba essere punita con sanzione più grave in relazione all'entità ed alla gravità delle conseguenze provocate dal comportamento del lavoratore;
- b) incorre direttamente nel provvedimento di MULTA il lavoratore che tenga un comportamento in contrasto con quelli descritti nel Modello, nelle procedure aziendali, nel Codice Etico, qualora sia stata precedentemente riscontrata, in capo allo stesso, un'altra violazione alle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico. Qualora l'altra violazione venga accertata nei sei mesi precedenti all'ultima, il lavoratore incorrerà direttamente nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tre giorni di lavoro effettivo;
- c) incorre direttamente nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che abbia assunto una condotta - in violazione alle prescrizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico - penalmente rilevante. Incorre, altresì, in tale provvedimento il lavoratore che tenga ripetuti comportamenti in violazione alle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico dovendosi ravvisare nella recidività delle violazioni atti che minano gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

La contestazione della infrazione è effettuata – previa approvazione del Direttore Generale o dell'Amministratore Delegato – dalla Direzione Risorse Umane con il Responsabile del soggetto che la ha commessa.

Per le figure apicali (dirigenti nella legislazione italiana ed i soggetti equivalenti per le *branches* estere), i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano – nei limiti della competenza – nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dal Consiglio di Amministrazione.



## 9.1.2 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E ALTA DIREZIONE

In caso di violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per l'opportuna valutazione, e perché vengano adottati – ove ne ricorrano i presupposti anche alla luce delle disposizioni del codice civile – i necessari provvedimenti. Delle valutazioni svolte e delle eventuali azioni intraprese verrà data informativa allo stesso Organismo di Vigilanza. In caso di inattività del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'Organismo avrà la facoltà di relazionare direttamente l'Assemblea dei Soci.

Per Amministratori e Sindaci, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre alla successiva Assemblea dei Soci la revoca per giusta causa.

## 9.1.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

## 9.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI

La commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte di consulenti o di fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento dei danni.



## 10. SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le politiche di remunerazione di Mediobanca sono delineate nel documento sottoposto annualmente all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Tale politica ha l'obiettivo di attrarre e mantenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, adeguate alla complessità e specializzazione del *business* del *Corporate* e *Investment Banking*, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolatore relativamente alla strutturazione dei pacchetti retributivi e alle modalità e strumenti di erogazione delle sue diverse componenti, la struttura retributiva del personale di Mediobanca è basata su diversi elementi, con l'obiettivo di diversificare temporalmente il conseguimento dei benefici economici. Oltre a una componente fissa, determinata generalmente in funzione della specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo, è presente una componente variabile, parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale (cd. *ex-ante risk adjustment*) che tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Una parte significativa della remunerazione variabile del personale c.d. "più rilevante" viene differita su orizzonte pluriennale ed erogata anche con strumenti *equity*, sottoposti a condizioni di "*malus*" per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine. Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni di controllo interno (internal audit, conformità, gestione dei rischi), del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, del Direttore Risorse umane e delle risorse più senior delle aree sopra indicate è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile. L'assegnazione del *bonus* annuale alle singole risorse è collegata a un formale processo di valutazione delle performance che accentua la rilevanza del merito e della qualità professionale, in un'ottica di retention delle risorse chiave. Un ruolo rilevante è affidato alla valutazione dell'osservanza di norme e regolamenti – quali ad esempio quelli previsti dal presente Modello Organizzativo –, all'integrità, affidabilità, autorevolezza e allineamento ai valori dell'Istituto, da sempre attento al rischio reputazionale. La condivisione della valutazione tra valutatore e valutato la successiva comunicazione al Responsabile dell'Area ed alla Direzione Risorse Umane, garantiscono un margine discrezionale – su basi valutative condivise e trasparenti – nel processo di gestione della compensation.



## 11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello deve essere attribuito ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza) e di adeguati requisiti di professionalità ed onorabilità.

### 11.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA

L'organismo dell'ente deve essere caratterizzato da:

- indipendenza di giudizio e di interessi;
- autonomia gerarchica rispetto ai soggetti oggetto di indagine;
- professionalità;
- autonomia e poteri di spesa.

Ai fini della costituzione, nomina dei componenti e valutazione della funzionalità dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca valuta la sussistenza dei seguenti elementi:

- *autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza* intesi come:
  - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - non svolgere compiti operativi;
  - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- *professionalità dell'Organismo di Vigilanza* intesa come:
  - possedere adeguate competenze specialistiche;
  - essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di collaborazioni interne e/o esterne specializzate.
- *onorabilità* di ogni singolo membro dell'Organismo intesa come:
  - assenza di cause di ineleggibilità derivanti da sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini, nonché per applicazione di sanzioni per illeciti amministrativi da cui possa discendere un'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente (es. art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza - 'Responsabilità amministrativa dell'ente' dipendente da illecito amministrativo per abuso di mercato ai sensi dell'art. 187 bis e ter del Testo Unico della Finanza);
- *disponibilità* ad assicurare continuità funzionale dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca garantisce autonomia e indipendenza all'Organismo collegialmente inteso:

- rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- dotandolo di risorse idonee per poter svolgere l'attività di propria competenza.

Avuto riguardo a tali elementi, il Consiglio di Amministrazione ritiene che sia coerente con le indicazioni di cui sopra la nomina di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, composto da cinque membri.

In capo ai componenti dell'Organismo non deve sussistere alcuna situazione che possa generare un concreto conflitto di interesse.



I componenti dell'Organismo non hanno vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né sono legati alla Banca da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti) o da qualsiasi situazione che possa generare un concreto conflitto di interesse.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato per non oltre tre trienni. In ogni caso ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'Organismo, il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del sostituto.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente per iscritto.

L'OdV si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede a nominare nuovi membri.

L'OdV si intende decaduto se la Banca incorre in sentenza di condanna o di patteggiamento per violazione del Decreto a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza.

I membri dell'Organismo possono essere revocati solo per giusta causa<sup>13</sup>, con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza – accettando l'incarico – è vincolato all'impegno di riservatezza.

I membri dell'Organismo nominano, al loro interno, un Presidente con funzioni di rappresentanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di soggetti interni/esterni ogniqualevolta sia ritenuto necessario l'apporto di professionalità complementari.

Il compenso per i membri esterni è determinato dal Consiglio di Amministrazione, con l'intesa che potrà essere aumentato in presenza di attività straordinarie, non prevedibili.

## 11.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di verificarne l'aggiornamento nel tempo;
- vigilare sul corretto funzionamento del sistema disciplinare anche proponendo alla Direzione Risorse Umane l'avvio di eventuali provvedimenti disciplinari in conseguenza all'accertata violazione del Modello;
- verificare l'adeguatezza del Modello in relazione al variare della struttura organizzativa/ modello di business;
- verificare e promuovere l'aggiornamento del Modello.

Le condizioni operative garantite per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali rilevanti senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Banca;
- l'obbligo di fornire informazione, da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.

<sup>13</sup> Per giusta causa di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti di onorabilità oppure la conclamata mancanza di impegno e continuità di azione nello svolgimento dei compiti istituzionali;
- la sentenza di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsto dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Modello



Per perseguire gli obiettivi descritti, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà delle strutture professionali della Banca e in particolare della Funzione Audit di Gruppo e della Funzione Legal & Compliance ed inoltre potrà servirsi, nell'esercizio della sua attività, della collaborazione di soggetti esterni alla Banca (es. consulenti), disponendo in autonomia di adeguate risorse finanziarie.

I consulenti esterni ed il personale di Mediobanca che collaborassero con l'Organismo di Vigilanza sono anch'essi vincolati all'impegno di riservatezza.



## 12. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 12.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza, in attuazione dei poteri e dei compiti attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, mantiene e assicura flussi informativi verso il Consiglio stesso, tra i quali:

- presenta la Relazione Annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie utilizzate;
- informa il Consiglio di Amministrazione in merito alle eventuali variazioni apportate al Modello per gli aspetti di propria competenza.

Nel caso rilevi gravi violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza – attraverso il Presidente – informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Comitato per il Controllo Interno ed il Presidente del Collegio Sindacale.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza mantiene continue relazioni con i revisori esterni e il Collegio Sindacale per valutare ogni dato o elemento riguardante il Decreto e il presente Modello.

### 12.2 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le segnalazioni verso l'OdV possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

- **Flussi informativi:** l'OdV deve supervisionare le attività potenzialmente a rischio reato e predisporre un efficiente sistema di comunicazione interna per raccogliere e trasmettere informazioni rilevanti relative al Decreto. A questo proposito, a titolo esemplificativo, l'OdV dovrà essere informato dai destinatari relativamente alle attività più sensibili. I flussi informativi sono inviati ad evento ovvero con frequenza predeterminata in funzione dell'attività istituzionale svolta dalle unità organizzative coinvolte.

Per il dettaglio dei flussi informativi si rimanda alla Parte Speciale IV.

- **Segnalazioni straordinarie:** tutto il personale, qualora venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia alla Banca. Analogo obbligo incombe sul personale che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia. I reati rilevanti sono quelli commessi dal personale in relazione all'esercizio delle funzioni aziendali.
- **Segnalazioni di presunta violazione:** in caso di violazione o sospetta violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni destinatario e/o terze parti coinvolte ha l'obbligo di effettuarne segnalazione all'Organismo di Vigilanza (indirizzo di posta elettronica: [organismo.vigilanza@mediobanca.it](mailto:organismo.vigilanza@mediobanca.it))

Il soggetto segnalante dovrà utilizzare il "Modulo standard di segnalazione" (si veda Parte Speciale V) messo a disposizione.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata al fine di permettere all'Organismo di procedere tempestivamente. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);
- strutture aziendali / personale interno coinvolto;



- enti / figure esterne coinvolte;
- area sensibile o attività aziendale in cui è stata commessa la violazione;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'OdV provvede comunque ad analizzare ogni segnalazione con tempestività ed a valutare l'opportunità di effettuare un intervento per verificare la fondatezza della stessa.

I responsabili operativi sono tenuti a vigilare sull'attività dei propri collaboratori, al fine di prevenire qualsiasi violazione di norme.

I responsabili operativi devono conoscere i processi e le attività svolte nelle proprie aree e strutture in cui possono essere commessi atti illeciti; inoltre, essi devono cooperare con l'Organismo di Vigilanza e Organizzazione per l'istituzione, l'aggiornamento e la divulgazione di regole e procedure idonee a prevenirne la commissione.

L'Organismo di Vigilanza si rende garante della riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti allo scopo di tutelare gli stessi da eventuali ritorsioni o discriminazioni di qualsiasi genere o natura.

## 12.3 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

All'Organismo di Vigilanza sono inoltre demandati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello in modo particolare con riferimento all'adeguamento a nuove normative ed alla gestione di nuove attività;
- proposta, avvalendosi anche della collaborazione degli uffici competenti, di aggiornamento del Modello.

## 12.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutta la documentazione (es. segnalazioni, verifiche, ecc.) afferente le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza deve essere custodita per un periodo di 5 anni nell'apposito data base (informatico e cartaceo) gestito dall'Organismo stesso, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti garantiti in favore degli interessati.

## 12.5 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN RELAZIONE A REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

L'articolo 52 del D.Lgs 231/07 che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle società per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, impone specifici obblighi all'Organismo di Vigilanza.

Si riporta integralmente l'articolo 52 del D.Lgs. in parola:

1. Fermo restando quanto disposto dal codice civile e da leggi speciali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza, il comitato di controllo di gestione, l'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/01 e tutti i soggetti incaricati del controllo di gestione comunque denominati vigilano sull'osservanza delle norme contenute nel presente decreto
2. i soggetti di cui al comma precedente:



- a) comunicano senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'articolo 7, comma 2<sup>14</sup>
- b) comunicano senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 41 di cui hanno notizia<sup>15</sup>
- c) comunicano, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia e Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 49, commi 1, 5, 6, 7, 12 e 13 ed all'articolo 50 di cui hanno notizia<sup>16</sup>
- d) comunicano, entro trenta giorni, a U.I.F. le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 36 di cui hanno notizia<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Si tratta delle disposizioni che riguardano le modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente, l'organizzazione, la registrazione, le procedure ed i controlli interni, finalizzati a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio

<sup>15</sup> Si tratta delle operazioni sospette

<sup>16</sup> Si tratta delle infrazioni alle disposizioni sull'uso del contante e dei titoli al portatore e del divieto di apertura di conti o libretti anonimi o con intestazione fittizia

<sup>17</sup> Si tratta di infrazioni agli obblighi di registrazione delle operazioni

*...OMISSIS...*



## **27. PARTI SPECIALI**

**Parte Speciale I: Mappatura delle attività a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/01**

**Parte Speciale II: Protocolli**

**Parte Speciale III: Codice Etico**

**Parte Speciale IV: Flussi Informativi relativi all'Organismo di Vigilanza**

**Parte Speciale V: Modulo di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**