

# **Modello di Organizzazione e Gestione**

**ex D.Lgs. 231/2001**

**di BFF Bank S.p.A.**



**Parte Generale**

## INDICE

<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>4</b>
<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>4</b>
<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>8</b>
1.1 <i>Destinatari del Modello</i> .....	8
<b>2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>10</b>
2.1 <i>Fattispecie di Reato</i> .....	10
2.2 <i>Le sanzioni comminate dal Decreto</i> .....	11
2.3 <i>Disciplina per i Reati commessi all'estero</i> .....	12
2.4 <i>Le ipotesi di esenzione della responsabilità</i> .....	12
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA</b> .....	<b>14</b>
3.1 <i>Governance e Sistema di Controllo Interno</i> .....	14
3.2 <i>Sistema di deleghe e procure</i> .....	16
3.3 <i>Finalità del Modello</i> .....	16
3.4 <i>Criteri di costituzione ed elementi di riferimento del Modello</i> .....	17
3.5 <i>Struttura del Modello</i> .....	17
3.6 <i>Attività sensibili 231</i> .....	18
3.7 <i>Adozione del Modello e relativo aggiornamento</i> .....	19
3.8 <i>Rapporti infragruppo</i> .....	21
<b>4 CODICE ETICO DEL GRUPPO BANCARIO BFF BANK</b> .....	<b>22</b>
<b>5 FRAMEWORK ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>23</b>
<b>6 ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>24</b>
6.1 <i>Organismo di Vigilanza di BFF Bank S.p.A.</i> .....	24
6.2 <i>Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	25
6.3 <i>Nomina, durata in carica, revoca</i> .....	28
6.4 <i>Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	30
6.5 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	32
6.6 <i>Obblighi di riservatezza</i> .....	32
6.7 <i>Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	32
<b>7 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>35</b>
7.1 <i>Sistema di segnalazione delle violazioni disciplinate nella Procedura Whistleblowing della Banca</i> ..	35
<b>8 STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE</b> .....	<b>38</b>
8.1 <i>Funzione del sistema disciplinare</i> .....	38
8.2 <i>Elementi descrittivi del Sistema Disciplinare - Violazione del Modello</i> .....	38
8.3 <i>Misure nei confronti dei Dirigenti</i> .....	39
8.4 <i>Misure nei confronti del personale</i> .....	39
8.5 <i>Misure nei confronti dei collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Banca</i> .....	40
8.6 <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i> .....	41

8.7	Misure nei confronti dei Sindaci.....	41
8.8	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	41
8.9	Misure nei confronti di chi viola il c.d. "Sistema di Whistleblowing" .....	42
8.10	Procedimento di accertamento delle violazioni e applicazione delle sanzioni.....	42
<b>9</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE .....</b>	<b>43</b>
9.1	Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali .....	44
9.2	Formazione e comunicazione al personale .....	44
9.3	Comunicazione a terzi.....	44
	<b>PARTI SPECIALI - Protocolli .....</b>	<b>45</b>

## PARTE GENERALE

### DEFINIZIONI

Nel presente documento, negli allegati e nelle Parti Speciali le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“**ABI**”: Associazione Bancaria Italiana.

“**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 ed il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001.

“**Attività Sensibile 231**”: attività aziendale nell'ambito della quale potrebbero crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di reati presupposto. Si precisa che la responsabilità della Banca può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo.

“**Autorità Pubbliche di Vigilanza**”: Banca d'Italia, Consob e le altre autorità competenti.

“**Banca**”: BFF Bank S.p.A., capogruppo del Gruppo.

“**Branch**”: *BFF Bank Sucursal en España, BFF Bank Sucursal em Portugal, BFF Bank Spółka Akcyjna Oddział w Polsce e BFF Bank SPA Greek Branch*. In conformità con quanto indicato nell'art. 4, par. 1, punto 17, del Regolamento UE 575/2013 (“CRR”), per succursale si intende una sede di attività che costituisce una parte priva di personalità giuridica di un ente e che effettua direttamente, in tutto o in parte, le operazioni inerenti all'attività dell'ente.

“**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Banca; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore bancario.

“**Codice Etico del Gruppo**” o il “**Codice**”: il documento adottato dal Consiglio di Amministrazione il 23 febbraio del 2004 e successivamente modificato e aggiornato al fine di attribuire un'identità etica al Gruppo, esplicitando i valori che devono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari.

“**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

“**D. Lgs. 38/2017**”: il Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante l’*“Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”*.

“**D.Lgs. 24/2023**”: in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle

disposizioni normative nazionali (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 ed entrata in vigore il 30 marzo 2023). Tale Decreto Legislativo abroga le seguenti disposizioni: a) l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165; b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; c) l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

**"Destinatari"**: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello e del Codice Etico, così come specificato al capitolo 1.

**"Funzioni Aziendali di Controllo"**: collettivamente, la *Funzione Compliance & AML*, la *Funzione Risk Management*, la *Funzione Internal Audit* e altre strutture aventi funzione di controllo, ovverosia l'insieme delle funzioni aziendali che, per disposizioni legislative, statutarie, regolamentarie o di autoregolamentazione, hanno compiti di controllo.

**"Gruppo"**: il gruppo bancario BFF Banking Group.

**"Informazioni Privilegiate"**: ai sensi dell'art. 7 del Regolamento (UE) n. 596/2014, costituiscono informazioni privilegiate quelle informazioni di carattere preciso, che non sono state rese pubbliche, concernenti, direttamente o indirettamente, la Banca o uno o più Strumenti Finanziari, e che, se rese pubbliche, potrebbero avere un'influenza significativa sui prezzi di tali Strumenti Finanziari o sui prezzi di Strumenti Finanziari derivati collegati.

Un'informazione si ritiene di "carattere preciso", se: (a) si riferisce a un complesso di circostanze esistenti o che si possa ragionevolmente prevedere vengano a esistenza o a un evento verificatosi o che si possa ragionevolmente prevedere che si verificherà; (b) è sufficientemente specifica da consentire di trarre conclusioni sul possibile effetto del complesso di circostanze o dell'indicato evento di cui alla precedente lettera a) sui prezzi degli Strumenti Finanziari o dei relativi strumenti finanziari derivati.

Il tutto come meglio indicato nella *"Procedura interna per la gestione e la comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate"*, alla quale si rimanda.

**"Linee Guida"**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello (ASSIFACT, ABI).

**"Organi Sociali"**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Banca, in funzione del senso della frase di riferimento.

**"Organismo di Vigilanza" o "OdV"**: l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo costituito dalla Banca ai sensi dell'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

**"Procedura Whistleblowing"**: la procedura aziendale PG 0401 *"Whistleblowing"* della Banca.

**"Protocolli"**: documenti che costituiscono la Parte Speciale del Modello, in cui sono formalizzate le Attività Sensibili 231, i relativi rischi-reato 231 nonché i principi di comportamento e i presidi di controllo a mitigazione degli stessi identificati a esito di specifica attività di analisi;

**"Reati"** o il **"Reato"**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, indicati nel Decreto, quale presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente.

**"Regolamento (UE) n. 596/2014"** o il **"MAR"**: il *"Regolamento n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato (regolamento sugli abusi di mercato) che abroga la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE della Commissione"*.

**"Responsabile del Sistema di Whistleblowing interno"**: il soggetto destinatario delle segnalazioni *whistleblowing* che si occupa di gestire direttamente l'accoglienza, l'esame e la valutazione del meccanismo di whistleblowing, indicato al capitolo 7 del Modello.

**"Segnalazione"**: ai fini del presente Modello, qualsiasi notizia avente ad oggetto una condotta potenzialmente riconducibile a un cd. reato presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001, ovvero una violazione del Modello e/o del Codice Etico, ovvero una violazione segnalabile ai sensi del D.Lgs. 24/2023;

**"Sistema Disciplinare"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

**"Società controllate"**: BFF Immobiliare S.r.l., BFF TechLab S.r.l., BFF Finance Iberia S.A.U., BFF Polska S.A. e le società dalla stessa controllate, ossia BFF Medfinance S.A., BFF Central Europe s.r.o., BFF Česká republika s.r.o..

**"Sottoposti"**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto. Se, di regola, per tali soggetti assume rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato con l'ente interessato (impiegati e quadri), possono rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari, in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo degli apicali.

**"Strumenti Finanziari"**: gli strumenti finanziari indicati all'articolo 4, paragrafo 1, punto 15), della Direttiva 2014/65/UE, nonché all'articolo 1, comma 2, del T.U.F., emessi dalla Banca, che siano:

- ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati, o per i quali sia stata presentata richiesta di ammissione alla negoziazione su mercati regolamentati;
- negoziati su un sistema multilaterale di negoziazione ("MTF"), ammessi alla negoziazione su un MTF o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione su un MTF;
- negoziati su un sistema organizzato di negoziazione (c.d. *"Organized Trading Facility"* o *"OTF"*);
- non contemplati ai punti i), ii) e iii) che precedono, il cui prezzo o valore dipenda dal prezzo o dal valore di uno strumento finanziario di cui ai suddetti punti, ovvero ha un effetto su tale prezzo o valore, compresi, ma non in via esclusiva, i *credit default swap* e i contratti finanziari differenziali, come meglio indicato nella *"Procedura interna per la gestione e la comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate"*, alla quale si rimanda.

**"Strutture Aziendali"**: l'insieme delle strutture aziendali del Gruppo, quali, ad esempio, i Dipartimenti, le

Funzioni, le Unità Organizzative e le Aree, come meglio individuate nel "*Regolamento della Struttura Aziendale della Banca*".

"**T.U.B.**": il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato.

"**T.U.F.**": il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

## 1. PREMESSA

Il presente documento, elaborato con il contributo e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") adottato dalla Banca ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, che, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (enti).

Secondo tale disciplina, le società possono essere ritenute responsabili e pertanto sanzionate, in conseguenza di taluni Reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da parte del personale apicale o dal personale.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da Reato e può essere sanzionata soltanto attraverso le garanzie proprie del processo penale. Le società possono, tuttavia, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei Reati stessi.

La Banca, sensibile, anche a livello di Gruppo, all'esigenza di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello che è stato approvato in prima emissione dal Consiglio di Amministrazione il 23 febbraio 2004. La Banca ha contestualmente provveduto a nominare uno specifico Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale iniziativa, accompagnata all'adozione del Codice Etico del Gruppo, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione da parte dell'ente – come facoltativa e non obbligatoria – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Destinatari, affinché questi ultimi si conformino, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati. Il Modello è stato predisposto dalla Banca nel rispetto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, delle Linee Guida emesse da ASSIFACT e dalla Associazione Bancaria Italiana (ABI), in accordo con le *best practices* di settore.

### 1.1 Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza nell'ambito dell'esercizio degli incarichi e delle funzioni attribuite dalla Banca, dai seguenti **soggetti interni** ed esterni, che sono definiti, ai fini del presente documento, "Destinatari" e nello specifico:

- i componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza;

- tutti i dipendenti della Banca, ivi compresi quelli distaccati presso società del Gruppo limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della stessa;
- collaboratori che, pur non rientrando nelle categorie dei dipendenti, operano per la Banca e sono sotto il controllo e la direzione della Banca (e.g. stagisti, collaboratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati).

Per quanto attiene ai **soggetti esterni** che, pur non appartenendo alla Banca, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla stessa 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 di Gruppo. Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i broker, gli agenti in attività finanziaria e i mediatori;
- i fornitori;
- i lavoratori autonomi;
- i professionisti;
- i consulenti;
- i partner commerciali.

## **2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Come già anticipato, il D. Lgs. 231/2001 introduce la responsabilità delle società in relazione a taluni Reati, specificamente indicati, commessi o tentati nell'interesse e/o a vantaggio della società stessa da:

- persone fisiche che rivestono posizioni "apicali" di rappresentanza, amministrazione, 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 ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

Pertanto, la responsabilità della Banca sorge soltanto in occasione della realizzazione da parte dei Destinatari di uno o più Reati e nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata a vantaggio o nell'interesse della Banca stessa.

Da ciò, consegue che non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il Reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente è altresì esclusa nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa", come meglio precisato nel successivo punto 2.4.

In merito ai Reati imputabili a soggetti sottoposti, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura qualora si provi che la condotta criminosa è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti apicali. Come nell'ipotesi di Reati commessi da soggetti apicali, la responsabilità dell'ente è esclusa qualora, prima della commissione del Reato, venga adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati, come meglio precisato al successivo punto 2.4.

### **2.1 Fattispecie di Reato**

I Reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);

- Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- 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 (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013, per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- Reati transnazionali (L. 146/2006).

Per il dettaglio dei reati espressamente previsti dal Decreto, la cui commissione può determinare una responsabilità dell'ente, si rinvia all'"Elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01" in allegato al presente Modello.

## **2.2 Le sanzioni comminate dal Decreto**

A fronte del compimento dei Reati, il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione delle seguenti tipologie di sanzioni, a seconda degli illeciti amministrativi - dipendenti da Reato – commessi dall'Ente:

- 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.

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 uno dei reati richiamati dal Decreto, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

### **2.3 Disciplina per i Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a Reati commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una siffatta frequente situazione criminale, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo nazionale.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero sono di seguito indicati:

- il Reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale, ovvero la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale, nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere soltanto nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i presupposti di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **2.4 Le ipotesi di esenzione della responsabilità**

Qualora il Reato sia commesso da personale apicale, l'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, contestualmente prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità allorché l'Ente dimostri che:

- i) il consiglio di amministrazione dell'ente 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;

- ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- iii) le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto ii).

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui al punto i) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati;
- ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- v) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per i Reati commessi dal personale, l'art. 7 del Decreto esclude la responsabilità amministrativa dell'ente ove venga adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della medesima specie di quello verificatosi. Lo stesso deve ricomprendere, in relazione alla natura, alla dimensione e all'organizzazione dell'attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare eventuali situazioni di rischio.

L'art. 7, quarto comma, del Decreto sancisce che l'efficace attuazione dei modelli previsti al suo secondo comma richiede:

- i) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- ii) un sistema disciplinare nell'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA

La Banca è uno dei principali operatori italiani sul mercato del factoring di crediti, in particolare, nel settore della Pubblica Amministrazione e della sanità e ha per oggetto la gestione organizzata e coordinata delle operazioni dirette a facilitare lo smobilizzo, l'amministrazione e l'incasso dei crediti verso il Sistema Sanitario Nazionale o enti erogatori di prestazioni sanitarie nonché verso la Pubblica Amministrazione, l'acquisto e la cessione sia "pro-soluto" che "pro-solvendo", in qualsiasi forma e condizione, di tali crediti; l'assunzione di rischi di mancato pagamento e la prestazione di garanzie di qualunque tipo; l'assunzione e la concessione a terzi di mandati per l'incasso dei crediti; opera in Italia, in Croazia e in Francia in regime di libera prestazione di servizi, in Portogallo attraverso la *Branch* portoghese e in Grecia attraverso la *Branch* ellenica, in Spagna, attraverso la controllata BFF Finance Iberia S.A.U. e in Polonia, Repubblica Ceca e Slovacchia attraverso la controllata BFF Polska S.A. e le società a loro volta da questa controllate.

La Banca è altresì leader in Italia nei business del securities services e dei servizi di pagamento bancari e serve oltre 400 clienti fra fondi di investimento, banche, istituti di pagamento e di monetica, large corporate e Pubbliche Amministrazioni nonché è attiva nella raccolta diretta, sia *retail* sia *corporate*, tramite conti deposito vincolati in Italia, in Spagna, in Germania, Olanda e Irlanda attraverso la *Branch* spagnola e in Polonia attraverso la *Branch* polacca.

La Banca è iscritta all'Albo delle banche e all'Albo dei gruppi bancari e, così come previsto all'articolo 4 dello Statuto, *"ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia e all'Estero. La Banca può compiere tutte le operazioni e tutti i servizi finanziari, di intermediazione e di investimento consentiti dalla legge, ivi compresi i finanziamenti e le altre operazioni regolati da norme speciali nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dell'oggetto sociale"*.

La Banca controlla integralmente **BFF Finance Iberia S.A.U.**; **BFF Polska S.A.** ("BFF PL") e le società dalla stessa controllate, ossia BFF Medfinance S.A., BFF Central Europe s.r.o., BFF Česká republika s.r.o. e DEBT-RNT sp z o.o.; **BFF Immobiliare S.r.l.**, **BFF Techlab S.r.l.**

Dal 7 aprile 2017, le azioni della Banca sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario ("MTA") organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

La Banca, nella sua qualità di capogruppo e nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana disposizioni alle società componenti il Gruppo ai sensi del T.U.B., anche in conformità agli adempimenti richiesti dalle Disposizioni di Vigilanza e nell'interesse della stabilità del Gruppo stesso.

#### 3.1. Governance e Sistema di Controllo Interno

La Banca adotta il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale" che si basa sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica e di gestione dell'impresa, e il Collegio Sindacale, con funzioni di controllo

sull'amministrazione.

La revisione legale dei conti è affidata dall'Assemblea ad una società di revisione legale, su proposta del Collegio Sindacale, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

La governance aziendale prevede, inoltre, la costituzione di comitati endoconsiliari specializzati, con compiti istruttori, consultivi, propositivi nei confronti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione (Comitato per le Remunerazioni, Comitato OPC, Comitato Nomine e Comitato Controlli e Rischi).

Il sistema di controllo interno riveste un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione, garantendo un'efficace gestione dei rischi e delle loro interazioni. Questo assicura che le attività aziendali siano allineate con le strategie e le politiche dell'azienda, promuovendo una gestione sana e prudente. Un sistema di controllo interno efficiente ed efficace è il presupposto per creare valore a medio-lungo termine, salvaguardare la qualità delle operazioni, percepire correttamente i rischi e allocare adeguatamente il capitale.

La Banca ha adottato un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

- il **Consiglio di Amministrazione**, che svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema, e che ha individuato al suo interno l'Amministratore Delegato quale soggetto incaricato dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché il Comitato Controllo e Rischi, con il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;
- la Funzione **Risk Management** e la **Funzione Compliance e AML**, collocate in *staff* al Consiglio di Amministrazione, a cui sono affidati i controlli di II livello volti ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, la conformità dell'operatività aziendale alle norme e il presidio del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.
- la Funzione **Internal Audit**, collocata in *staff* al Consiglio di Amministrazione. La Funzione effettua controlli indipendenti e valuta la funzionalità complessiva del Sistema di Controllo Interno, portando all'attenzione degli organi aziendali le possibili azioni di miglioramento. Il Responsabile della Funzione Internal Audit è dotato della necessaria autonomia e indipendenza dalle strutture operative, in conformità alla normativa della Banca d'Italia in tema di controlli interni, e in relazione alla regolamentazione interna, quale presidio organizzativo dei processi aziendali.

In ambito 231/01, a tal fine, porta all'attenzione dello stesso Organismo eventuali criticità riscontrate nel corso delle proprie attività di verifica di terzo livello, con particolare riferimento a quelle potenzialmente connesse a profili di rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto,

nonché monitora che le Funzioni competenti portino a termine le azioni di mitigazione individuate a fronte di tali criticità

- il Collegio Sindacale, che vigila sull'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati, gestiti e monitorati in modo adeguato. In particolare, ha valutato tutte le tipologie di rischio a livello consolidato, e ne ha approvato l'assunzione in maniera articolata per tutte le entità del Gruppo e per tutti i Paesi in cui esso opera.

Il Sistema di Controllo Interno è stato disegnato in coerenza con il quadro normativo e regolamentare, con l'assetto organizzativo del Gruppo e in linea con gli standard e le migliori pratiche nazionali e internazionali.

### **3.2 Sistema di deleghe e procure**

La struttura organizzativa della Banca è progettata con un'impostazione chiara e formalizzata, in linea con la distribuzione delle competenze tra le diverse funzioni aziendali. L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve sempre rispecchiare le responsabilità organizzative e gestionali stabilite, e il loro conferimento deve avvenire in conformità con le procedure e i limiti definiti dallo Statuto.

Il livello di autonomia, la capacità di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure sono determinati in modo rigoroso, rispettando il livello gerarchico del destinatario. Il sistema di delega e i poteri di firma sono costantemente applicati e monitorati per garantire l'adeguamento alle eventuali modifiche strutturali aziendali, assicurando che rimangano coerenti con la configurazione gerarchico-funzionale della Banca.

### **3.3 Finalità del Modello**

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Banca, volto a impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva – il primo presidio del sistema di controllo dei rischi.

In tal senso, il presente Modello si propone di:

- identificare i rischi potenziali, ovvero in quali settori o aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli nonché verificare e valorizzare i presidi di controllo e di comportamento in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite;
- rendere edotti tutti i Destinatari, come definiti dalla Parte Generale del Modello, delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle suddette regole e procedure e, in particolare, diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico del Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Banca;

- prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di Reati, anche grazie a una costante attività di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di controllo interno.

Il Modello intende, dunque, sensibilizzare tutti i Destinatari all'osservanza delle norme giuridiche, dei precetti definiti dalla Banca e contenuti nel Modello stesso e nel Codice Etico del Gruppo e al rispetto delle regole e delle procedure aziendali, orientandone il comportamento alla correttezza e alla trasparenza.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico del Gruppo, ai regolamenti e alle procedure aziendali, un *corpus* organico di valori, principi e norme interne, diretto alla creazione di un'identità etica di Gruppo, anche attraverso la diffusione dei valori di correttezza e legalità.

### **3.4 Criteri di costituzione ed elementi di riferimento del Modello**

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto e delle linee guida di settore, ha adottato e aggiornato nel tempo il proprio Modello a esito di una specifica attività di analisi. In particolare, l'analisi dell'operatività aziendale condotta anche con il supporto di incontri con i referenti aziendali e l'esame del corpus normativo interno, sono state identificate e formalizzate:

- le Attività sensibili <sup>231</sup> rilevanti in considerazione dell'operatività delle singole Strutture;
- i reati previsti dal Decreto potenzialmente configurabili nonché le possibili modalità di realizzazione delle stesse;
- i principi di comportamento e i presidi di controllo che si pongono a mitigazione dei potenziali rischi-reato identificati, anche a esito di una valutazione di adeguatezza degli stessi.

### **3.5 Struttura del Modello**

Il Modello, si compone delle seguenti parti:

- **la presente Parte Generale**, che comprende, oltre ad una sintetica descrizione dei contenuti del Decreto, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi e le comunicazioni da/verso l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello e gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- **le Parti Speciali**, ovvero i **Protocolli** che esplicitano le attività, i controlli ed i meccanismi di **reporting** atti a garantire l'adeguatezza del sistema organizzativo e di controllo della Banca alle previsioni di cui al Decreto. In particolare, il sistema dei controlli interni della Banca, così come esplicitato all'interno dei singoli Protocolli, si basa sui seguenti principi:
  - livelli autorizzativi e sistema di procure e deleghe;
  - segregazione dei compiti;
  - attività di controllo e monitoraggio;
  - tracciabilità documentale.

Ciascun Protocollo è dotato di apposita **Nota informativa** che identifica per ciascuna Attività Sensibile

231 la principale normativa interna della Banca individuata quale rilevante ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231,

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

- Elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che identifica i flussi informativi che le Strutture Aziendali, per quanto di competenza, devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

Le previsioni contenute nella richiamata normativa interna, infatti, declinano i Protocolli formalizzati nelle Parti Speciali, favorendone la concreta attuazione da parte dei Destinatari.

### **3.6 Attività sensibili 231**

Le Attività Sensibili 231 relative all'operatività della Banca, emerse in fase di *Risk assessment*, sono:

- Instaurazione e gestione dei rapporti commerciali e di business con soggetti Privati e Pubblici (inclusa la partecipazione a bandi di gara);
- Gestione dei rapporti commerciali e di business con soggetti Privati (e.g. clienti) e convenzionamento reti terze (e.g. broker);
- Gestione dei rapporti commerciali e di business con soggetti Pubblici (e.g. Pubbliche Amministrazioni, società appartenenti al SSN);
- Gestione dei rapporti commerciali e di business (e.g. Banche, Enti, Corporate);
- Gestione delle attività di Factoring e Gestione del credito;
- Gestione del processo di valutazione creditizia delle controparti;
- Gestione del processo di monitoraggio del credito;
- Attività di custodia titoli e gestione amministrativa e sottoscrizione dei fondi;
- Prestazione dei servizi di pagamento ed erogazione di prodotti e servizi bancari;
- Gestione delle operazioni su strumenti finanziari;
- Gestione della comunicazione verso l'esterno e del rapporto con investitori, azionisti, obbligazionisti, analisti e agenzie di rating;
- Gestione delle relazioni istituzionali e del rapporto con i media;
- Gestione della comunicazione verso l'esterno;
- Gestione degli eventi;
- Gestione degli omaggi, delle erogazioni liberali e delle sponsorizzazioni;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Enti ispettivi;
- Gestione della contabilità generale e dei libri contabili obbligatori;
- Predisposizione del bilancio individuale e consolidato e dei prospetti intermedi;
- Gestione delle attività correlate all'approvazione del bilancio;
- Gestione della fiscalità;
- Gestione delle operazioni sul capitale, delle partecipazioni e delle operazioni societarie straordinarie;

- Gestione dei rapporti con gli Organi sociali e i Comitati consiliari;
- Gestione degli adempimenti in materia di selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione degli adempimenti amministrativi legati al personale (retribuzioni, adempimenti INAIL, TFR);
- Gestione della formazione, anche finanziata;
- Gestione degli adempimenti connessi alla richiesta e all'ottenimento di finanziamenti e contributi pubblici;
- Gestione delle controversie giudiziali e stragiudiziali;
- Gestione delle operazioni con Soggetti Collegati e delle operazioni in conflitto di interessi;
- Gestione dei reclami;
- Gestione degli adempimenti normativi in materia antiriciclaggio;
- Gestione del processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP) e dell'adeguatezza del sistema di governo e gestione del rischio di liquidità (ILAAP);
- Gestione dei sistemi informativi e delle risorse informatiche;
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Gestione del sistema ambientale;
- Gestione del patrimonio immobiliare;
- Gestione del patrimonio culturale.

Sono state, inoltre, individuate, le seguenti Attività Sensibili che, considerata la natura delle attività incluse, si intendono trasversalmente rilevanti su tutte le Strutture di BFF Bank S.p.A. seppur presidiate in via diretta dalle competenti strutture identificate:

- Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione;
- Utilizzo dei sistemi informativi e delle risorse informatiche;
- Valutazione e gestione delle informazioni rilevanti e privilegiate;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi.

### **3.7 Adozione del Modello e relativo aggiornamento**

L'adozione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che – con il supporto dell'Organismo di Vigilanza – ne cura anche l'aggiornamento nel continuo mediante eventuali integrazioni e modificazioni per garantirne l'adeguatezza in funzione anche dell'evoluzione dell'attività del Gruppo. In particolare, l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare e ad individuare quegli eventi, interni ed esterni, che determinano la necessità di aggiornare il Modello, relazionando tempestivamente in merito il Consiglio di Amministrazione.

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

- evoluzioni normative e giurisprudenziali, inclusa la modifica o l'estensione del perimetro dei reati richiamati dal Decreto 231;
- modifiche alla struttura organizzativa e/o operativa del Gruppo alle aree di business.

L'approvazione delle modifiche e/o integrazioni al Modello è rimessa alla delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è mantenuto aggiornato rispetto ad eventuali variazioni del contesto interno ed esterno rilevanti per la Banca (e.g. nuovi reati presupposto potenzialmente rilevanti rispetto all'operatività), anche in ottica di miglioramento continuo e allineamento alle linee guida di riferimento e alle best practices.

Nelle attività di gestione e aggiornamento del Modello sono inoltre coinvolte le Funzioni e i soggetti di seguito indicati, ai quali sono affidati, in tale ambito, specifici ruoli e responsabilità:

- la Funzione Internal Audit, supporta l'Organismo di Vigilanza ai fini dell'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, portando all'attenzione dello stesso eventuali criticità riscontrate nel corso delle proprie attività di verifica di terzo livello che presentino potenziali profili rilevanti anche ai sensi del Decreto 231;
- la Funzione Compliance e AML supporta l'attività dell'Organismo di Vigilanza, portando all'attenzione dello stesso eventuali criticità riscontrate nel corso della proprie attività di verifica di secondo livello che presentino potenziali profili rilevanti anche ai sensi del Decreto 231. La Funzione, inoltre, monitora l'evoluzione del contesto normativo di riferimento e coordina le attività funzionali all'aggiornamento del Modello, ivi incluse quelle inerenti alla mappatura delle Attività Sensibili 231, alla valutazione del sistema dei presidi insistente sugli stessi, nonché all'individuazione e implementazione di eventuali connessi ambiti di rafforzamento, per le quali coinvolge attivamente – anche per validazione formale – le Direzioni / Funzioni owner delle attività. La Funzione Compliance e AML partecipa, inoltre, in raccordo con l'OdV le altre Strutture Aziendali competenti, alla predisposizione di un adeguato piano di formazione in ambito 231/01;
- la Funzione Risk Management supporta l'attività dell'Organismo di Vigilanza, portando all'attenzione dello stesso eventuali criticità riscontrate nel corso della proprie attività di verifica di secondo livello che presentino potenziali profili rilevanti anche ai sensi del Decreto 231;
- Human Resources & Organizational Development presidia, con il supporto delle altre Funzioni/ Direzioni, il processo di rilevazione e gestione delle violazioni del Modello, nonché il conseguente processo sanzionatorio e fornisce tutte le informazioni emerse in relazione ai fatti e/o ai comportamenti rilevanti ex D.Lgs. 231/01 all'Organismo di Vigilanza. La Struttura, inoltre, programma i piani di formazione e gli interventi di sensibilizzazione in ambito di responsabilità amministrativa degli enti a tutti i Destinatari del Modello.

### **3.8 Rapporti infragruppo**

La Banca in qualità di capogruppo, nell'esercizio della sua funzione di indirizzo e coordinamento, informa le società controllate dell'adozione del Modello e comunica i criteri e direttive di carattere generale cui tali società saranno chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri presidi, così che siano garantiti criteri oggettivi di omogeneità di adozione e ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed effettuare efficacemente i propri presidi, in aderenza alle rispettive attività sociali e nel rispetto della normativa locale.

In particolare, le **società italiane appartenenti al Gruppo** nominano un proprio Organismo di Vigilanza e adottano in autonomia, con delibera dei propri Consigli di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01. Pur attenendosi ai criteri e alle direttive fornite dalla Capogruppo, il Modello è adottato a esito di un'autonoma analisi che tenga in considerazione la natura e il tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e la struttura organizzativa.

Con riferimento alle **società controllate estere**, la Banca fornisce linee guida in materia di responsabilità da reato degli Enti, affinché – nel rispetto della propria autonomia e del quadro normativo locale di riferimento – possano osservare standard minimi di prevenzione e gestione dei rischi in materia.

Inoltre, le prestazioni di servizi effettuate dalla Banca a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore della Banca, che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/01, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto tra le parti, che deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività oggetto del contratto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e la 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, dalla quale potrebbe derivare una responsabilità amministrativa per la Banca;
- le sanzioni che verranno irrogate in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto, ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D. Lgs. 231/01, nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata all'OdV della Banca a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

#### **4 CODICE ETICO DEL GRUPPO BANCARIO BFF BANK**

Il Codice Etico del Gruppo costituisce il riferimento di più alto livello in ambito etico ed esplicita i valori fondanti e le regole di deontologia aziendale che il Gruppo riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte di tutti i soggetti identificati come Destinatari all'interno dello stesso Codice.

Il Codice Etico del Gruppo, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, afferma principi etico-comportamentali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e diventandone un elemento complementare.

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

Alle società del Gruppo viene trasmesso il Codice Etico di Gruppo adottato dalla Banca affinché lo adottino a loro volta, integrandolo, se necessario, con i valori e i principi espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati dal Decreto, che connotano tipicamente ogni singola società del Gruppo.

## 5 FRAMEWORK ANTICORRUZIONE

La Banca e il Gruppo hanno definito e attuato specifici principi, politiche e misure per promuovere i valori di integrità, trasparenza e responsabilità in tutte le aree del Gruppo e in ogni giurisdizione in cui operano, con l'obiettivo di instaurare una cultura aziendale in cui la corruzione è categoricamente esclusa.

Inoltre, la Banca e il Gruppo si impegnano attivamente a prevenire atti di corruzione anche tra le terze parti correlate (come joint venture, partner commerciali, agenti, consulenti, appaltatori, fornitori e intermediari), estendendo le misure preventive lungo l'intera catena di fornitura.

Il framework anticorruzione adottato dalla Banca amplia e approfondisce il sistema dei controlli già definiti nel Modello, comprendendo anche azioni per contrastare fenomeni corruttivi che non rientrano nelle tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sia verso la Pubblica Amministrazione sia nei rapporti tra privati.

Il Modello include un'integrazione tra i principi di controllo per la gestione dei rischi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e quelli destinati alla prevenzione più generale della corruzione, per assicurare una gestione coordinata delle pratiche nelle operazioni quotidiane dell'azienda. Il raccordo e le sinergie tra il Modello e il framework anticorruzione sono agevolati anche grazie a una mappatura integrata dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 e i rischi corruttivi.

In questo senso, è previsto un coordinamento tra il Responsabile Anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza, anche attraverso lo scambio di flussi informativi periodici.

## 6 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Organismo di Vigilanza di BFF Bank S.p.A.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è prevista l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (di seguito anche "OdV"), 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 Gestione e di curarne il relativo aggiornamento, anche in conseguenza di modifiche legislative, della struttura societaria, o in presenza di significative violazioni del Modello.

Secondo le indicazioni normative, le linee guida di settore e la prassi giurisprudenziale, l'assetto organizzativo dell'ODV e il suo funzionamento devono assicurare la sussistenza dei seguenti requisiti:

- autonomia gerarchica rispetto ai soggetti destinatari del presente Modello;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione;
- autonomi poteri di spesa.

All'OdV deve essere, pertanto, garantita la necessaria autonomia e indipendenza, in ragione del suo posizionamento organizzativo nel contesto aziendale, che prevede che esso sia *ab solutus* rispetto alle funzioni aziendali decisorie ed operative, al solo riporto diretto al Consiglio di Amministrazione

Inoltre, al fine di garantire assoluta indipendenza e autonomia nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV deve essere titolare di poteri di controllo e di iniziativa, da esercitarsi liberamente e discrezionalmente senza alcuna autorizzazione, ed è altresì destinatario di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

Con riguardo al budget di spesa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV, delibera annualmente l'assegnazione a quest'ultimo delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito e l'OdV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti ed ai compiti di legge, l'OdV può avvalersi del supporto delle Unità Organizzative, così come di eventuali soggetti terzi dallo stesso selezionati dotati di specifiche competenze sugli ambiti oggetto di analisi/verifica.

L'ODV si dota autonomamente di un proprio regolamento interno (di seguito, anche "Regolamento") volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

È inoltre previsto che le opinioni espresse in buona fede dai membri dall'OdV nello svolgimento del proprio mandato siano insindacabili (e che i componenti dell'OdV non possano essere in alcun modo assoggettati né a conseguenze negative di sorta né a sanzioni disciplinari in relazione alle stesse).

L'OdV agisce in maniera autonoma e indipendente anche rispetto anche agli altri Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo (ivi comprese le società controllanti e/o mandanti di servizi conferiti in outsourcing), con i quali promuove forme di collaborazione e partecipa a momenti di incontro nei limiti di quanto previsto nei successivi paragrafi e nel rispetto di un rapporto paritetico che esclude qualunque forma di ingerenza nelle rispettive competenze e attività.

### ***6.2 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza***

In particolare, in coerenza con quanto normativamente prescritto e con le indicazioni provenienti dalla prassi giurisprudenziale, la composizione dell'ODV deve rispondere all'esigenza di assicurare la sussistenza dei seguenti requisiti:

#### - autonomia e indipendenza, in quanto:

- ai membri dell'ODV non sono affidati compiti operativi e/o di gestione nell'Ente e non è ammessa ogni tipologia di dipendenza gerarchica e funzionale nonché di ingerenza e condizionamento di tipo economico e/o personale dall'organo di vertice;
- i membri dell'OdV non sono coinvolti direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni della Società;
- le attività svolte dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti coinvolti in attività gestionali;
- i componenti esterni sono individuati tra professionisti di comprovata autorevolezza ed esperienza, privi di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione.

#### - professionalità, in quanto:

- il componente interno è scelto per le specifiche competenze in materia di sistema di controllo interno e attività ispettiva nonché per le conoscenze organizzative e operative inerenti agli ambiti di operatività della Società e del Gruppo;
- i componenti esterni vengono selezionati sulla base delle adeguate capacità professionali e delle competenze specialistiche nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie.

- continuità di azione, garantita dalla scelta tra i componenti dell'OdV di un membro interno alla struttura organizzativa della Società, il quale, operando stabilmente presso la stessa e riunendosi secondo quanto previsto dal Regolamento, è in grado di assicurare la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

I membri dell'ODV devono inoltre possedere i requisiti di eleggibilità. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti dell'OdV:

- essere o divenire amministratore del Consiglio di Amministrazione;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da compromettere l'indipendenza;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della società di revisione della Banca o di altra società del Gruppo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Banca, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Banca, con società controllate e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- essere portatori - facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina - di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Banca;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o comunque della stessa indole;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- avere cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e di vertice di imprese o gruppi di imprese concorrenti;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione ad uno dei reati - presupposto previsti dal d.lgs. 231/01
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato:
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
  - ✓ per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - ✓ per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - ✓ per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.

Il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità/incompatibilità durante lo svolgimento dell'incarico di membro dell'ODV comporta la decadenza dalla carica.

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

- rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- approvandone annualmente un adeguato budget di spesa.
- dotandolo di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi dell'ausilio delle Strutture Aziendali della Banca, ovvero di consulenti esterni;
- consentendogli di accedere a tutte le funzioni della Banca – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere qualsivoglia documento, informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- vietando ad altri organi, organismi o strutture aziendali di sindacare le attività poste in essere dall'OdV, fermo restando l'obbligo dell'OdV di adempiere diligentemente ai propri compiti normativamente previsti.

In forza di quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene che sia coerente con tali previsioni la nomina di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, composto da tre membri di cui due esterni in possesso dei requisiti di indipendenza e di eleggibilità sopra elencati, che includono quelli previsti dall'art. 148 comma 3 del D. Lgs. 58/1998 (TUF)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 148 comma 3

3. Non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

Uno dei membri esterni deve essere in possesso di competenze ed esperienze in ambito di diritto penale-societario.

Con particolare riferimento ai requisiti di indipendenza, la valutazione delle situazioni considerate dalla normativa viene condotta in relazione alla concreta idoneità di pregiudicare l'autonomia di giudizio dei soggetti interessati, tenendo conto delle specifiche circostanze e situazioni.

Ad un membro esterno viene attribuita la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Il membro interno corrisponde al responsabile della funzione Internal Audit.

Al fine di consentire all'OdV una pregnante attività di controllo sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché per rispondere all'esigenza di un costante aggiornamento del suddetto, è fondamentale che l'OdV si possa interfacciare agevolmente con tutte le realtà aziendali senza necessità di alcun preventivo consenso.

Ragion per cui, l'organizzazione aziendale deve essere tale da identificare i Responsabili dei vari Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dal Decreto.

L'istituzione dei Responsabili dei Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e i singoli Dipartimenti, Funzioni e Unità Organizzative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Responsabili dei Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative costituisce un efficiente adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che questi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio all'OdV ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, in considerazione del fatto che sono i soggetti che meglio conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

### **6.3 Nomina, durata in carica, revoca**

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società che deve preliminarmente valutare e attestare (anche mediante l'acquisizione dei curricula e di autodichiarazioni) la sussistenza dei requisiti

- 
- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
  - b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
  - c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

di cui al par. 6.2., e segnatamente:

- i requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione che devono caratterizzare l'operato dell'Organismo;
- i requisiti soggettivi di eleggibilità di ciascuno dei suoi componenti.

La nomina deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata e deve prevedere la definizione del compenso ad esso spettante.

La durata in carica dei membri dell'OdV è pari a quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e l'OdV rimane in carica fino alla naturale scadenza prevista nell'atto di nomina, salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata. I membri esterni dell'ODV possono essere rinnovati fino a un massimo di tre mandati consecutivi.

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, occorre distinguere tra quelle che riguardano l'intero OdV e quelle che riguardano i singoli componenti.

In particolare, la cessazione dall'incarico che coinvolge l'intero OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia della totalità dei componenti dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dall'incarico di un singolo componente può avvenire:

- per effetto della cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperti;
- a seguito di rinuncia all'incarico, (ad esempio mediante dimissioni volontarie che devono essere comunicate per iscritto agli altri membri dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui al precedente paragrafo 6.2.;
- a seguito di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione;
- decesso.

In tal caso, lo stesso Consiglio di Amministrazione, verificata la causa di cessazione, provvede prontamente a nominare i nuovi membri, verificando il rispetto dei requisiti di nomina di cui al par. 6.2. .

Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'OdV, la revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa, per tale intendendosi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;

- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa;

Rappresentano ulteriori ipotesi di revoca dell'OdV o di uno dei suoi componenti:

- ricoprire la carica di amministratore di una delle Società del Gruppo;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole, ovvero tali da compromettere l'indipendenza;
- l'assenza ingiustificata, durante l'esercizio sociale, a due adunanze consecutive dell'Organismo;
- con riferimento al componente esterno, attribuire funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità d'azione propri dell'OdV.

In generale, la revoca per giusta causa viene disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

#### **6.4 Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV, che opera scambiando informazioni con il Collegio sindacale e con le Funzioni Aziendali di Controllo, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lettera b) del Decreto, è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei Destinatari, nonché, nei limiti ivi previsti, da parte di tutti i collaboratori, *partner* commerciali e finanziari della Banca;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso - sollecitando a tal fine il Consiglio di Amministrazione - rese necessarie da:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Banca e/o società del Gruppo, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
  - modifiche normative;

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- curare l'aggiornamento e l'implementazione del Modello, attendendo con premura e diligenza alle necessità di aggiornamento dello stesso originatesi anche da modifiche legislative, della struttura societaria o da significative violazioni del Modello, segnalandole tempestivamente al Consiglio di Amministrazione
- indicare al Consiglio di Amministrazione un budget annuale adeguato per lo svolgimento delle attività

di competenza dell'OdV e, in caso di necessità particolari, presentare una proposta motivata di incremento dello stesso;

- predisporre il piano semestrale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello riportando il medesimo nella Relazione Semestrale di cui infra;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del piano semestrale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, avvalendosi eventualmente anche dei Responsabili dei Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere dalla Banca, soprattutto nell'ambito delle aree a rischio di Reato, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da esporsi in sede di reporting al Consiglio di Amministrazione;
- verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure ecc.) siano comunque adeguati e corrispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto;
- esaminare le relazioni e i report dei Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative formative volte alla diffusione della conoscenza e alla comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello e condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'Organo competente per l'eventuale apertura del procedimento disciplinare, nonché, in generale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- monitorare la corrispondenza delle aree di rischio 231 con l'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Banca nel suo complesso con la specificazione delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative;
- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi – in possesso delle conoscenze specifiche per la migliore esecuzione dell'incarico – eventuali compiti di natura tecnica.

Quanto all'aggiornamento del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza del Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dall'OdV, che ne

cura con costanza e continuità le necessità di adeguamento

- e.

Al fine di garantire un adeguato svolgimento delle proprie funzioni in merito all'aggiornamento del Modello, l'OdV ha pieno accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo - alla documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

All'OdV resta, in ogni caso, riconosciuto il potere/dovere sia di relazionarsi con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, sia di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

In sede di nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delibera il budget annuale a disposizione dell'OdV per eventuali incarichi consulenziali che si rendessero necessari nell'espletamento delle sue attività. Tale budget potrà essere annualmente adeguato anche su indicazione dell'OdV.

### **6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, con frequenza semestrale, riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'accertamento di eventuali aspetti critici e trasmette a detti Organi apposita relazione delle attività di verifica e controllo compiute in merito all'adeguatezza e al funzionamento del Modello, nonché l'esito delle stesse.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in caso di suo impedimento, un componente dell'OdV partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, in concomitanza alla presentazione della Relazione Semestrale e/o degli eventuali aggiornamenti al Modello.

Qualora l'OdV venga a conoscenza di fatti di particolare gravità o significatività imputabili a componenti del Consiglio di Amministrazione o del personale apicale ne farà tempestivo rapporto al Collegio sindacale.

### **6.6 Obblighi di riservatezza**

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni e assicura la necessaria riservatezza alle informazioni ricevute a seguito di segnalazioni che gli pervengono in ordine a presunte violazioni del Modello; si astiene, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per finalità diverse da quelle strettamente attinenti il proprio ruolo ed in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

Ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy*.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è considerata una grave violazione del Modello.

### **6.7 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto prevede, altresì, un obbligo informativo nei confronti dell'OdV, avente ad oggetto tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dello stesso, secondo quanto previsto dai Protocolli.

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 in conformità, tra l'altro, alle disposizioni contenute nel "*Regolamento degli Organi Aziendali, delle Funzioni di Controllo e dei Flussi informativi*" adottato dalla Banca, anche nella sua qualità di capogruppo del Gruppo, ai fini e per gli effetti delle disposizioni di legge e regolamentari.

Le comunicazioni destinate all'OdV potranno essere indirizzate al seguente recapito:

**Organismo di Vigilanza di BFF Bank S.p.A.**

**Viale Ludovico Scarampo n.15 – 20148 Milano**

(Riservata personale)

o inviate all'indirizzo di posta elettronica

**OdV231@bff.com**

### **Segnalazioni straordinarie**

Dovranno, inoltre, essere comunicati tempestivamente all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria (es. richiesta di accesso), o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgano la Banca, ovvero i Destinatari del Modello relativamente ai Reati;
- notizie relative a ispezioni e accertamenti avviati da parte delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, le risposte formali fornite in proposito dalla Banca e, alla loro conclusione, gli eventuali rilievi svolti nei confronti della Banca e le sanzioni, se irrogate;
- segnalazioni inoltrate alla Banca dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati e connesso all'esercizio delle loro funzioni;
- rapporti predisposti dalle Strutture Aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure interne previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **Flussi informativi periodici**

Trattasi di informazioni, dati e notizie che consentano all'OdV di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello proponendo, laddove ne ricorrano i presupposti, gli opportuni aggiornamenti, al fine di rendere più efficaci i presidi organizzativi e di controllo interno della Banca nonché 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.

Si riportano di seguito le diverse tipologie di flussi informativi che le Strutture della Banca trasmettono all'Organismo:

- **flussi informativi standard annuali/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 e incluse nei protocolli, variazioni della normativa interna di riferimento, anomalie di processo/ eccezioni comportamentali rispetto ai principi definiti nei protocolli, azioni su cui i Destinatari sono coinvolti in relazione ad interventi delle funzioni aziendali di controllo insistenti su attività sensibili);
- **flussi informativi specifici annuali/semestrali** costituiti da informazioni di sintesi, aventi natura tecnica e/o manageriale, trasmesse anche nella forma di "key risk indicator" funzionali all'individuazione e approfondimento di eventuali punti di attenzione connessi a specifiche attività a rischio (e.g. deroghe a processi e procedure standard), nonché 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;
- **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 e AML). Tra i flussi in oggetto sono ricomprese le risultanze periodiche dell'attività di controllo dagli stessi posta in essere per dare attuazione al Modello.

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. Il mancato adempimento delle previsioni in materia di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza costituisce una violazione del Modello, applicandosi in tal caso le misure sanzionatorie specificamente previste.

## 7 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

### ***7.1 Sistema di segnalazione delle violazioni disciplinate nella Procedura Whistleblowing della Banca***

Particolare importanza riveste l'obbligo per tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico di segnalare eventuali comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni ivi contenute.

La Banca, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. Sistema di Whistleblowing) e ha individuato un Responsabile del Sistema di Whistleblowing.

Tale sistema prevede che possano essere segnalate eventuali violazioni aventi ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle tipologie di segnalazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), numeri 3), 4), 5), 6);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato della direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nell'art. 2, comma 1, numeri 3), 4), 5) D.Lgs. 24/2023;
- violazioni nel settore bancario ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del D. lgs. n. 385/1993 (disciplina speciale del TUB);
- violazioni potenziali o effettive delle disposizioni previste in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo riciclaggio e al finanziamento del terrorismo (D.Lgs. 231/07 e D.Lgs. 109/07).

Le violazioni di cui sopra devono essere segnalate dai soggetti segnalanti mediante i seguenti canali, di

seguito meglio descritti:

a) canali di segnalazione interni attivati dalla Banca:

RICEVENTE	CANALE
	Piattaforma informatica: <a href="https://www.bff.com/en/whistleblowing">https://www.bff.com/en/whistleblowing</a>
<b>Responsabile del Sistema di Whistleblowing interno</b>	Incontro diretto con l'OdV di BFF Bank S.p.A. (Responsabile del Sistema di Whistleblowing interno)
<b>– OdV</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Posta cartacea indirizzata a:  OdV  BFF Bank S.p.A., Viale Lodovico Scarampo, n. 15,  20148, Milano</li></ul>

b) canale di segnalazione esterno attivato dall'ANAC, soltanto qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 6 D.Lgs. 24/2023:

RICEVENTE	CANALE
<b>ANAC Nazionale Anticorruzione)</b>	(Autorità Nazionale Anticorruzione) <a href="https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/">https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/</a>

c) divulgazione pubblica, soltanto qualora ricorrano le condizioni previsti dall'art. 15 D.Lgs. 24/2023. Qualora la segnalazione ricevuta attraverso il canale di segnalazione interno riguardi una violazione del Modello della Banca, e quindi, nel caso di:

- violazione del Modello 231;
- violazione del Codice Etico;
- condotte riconducibili ad uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001,

l'OdV provvede a gestire la segnalazione.

Laddove l'OdV riceva una segnalazione *whistleblowing* non afferente a violazione del Modello della Banca spetterà al responsabile Internal Audit gestire la segnalazione o indirizzarla alle competenti

strutture.

Sul funzionamento dei canali informativi e sulle modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia a quanto disciplinato nell'apposita "Procedura Whistleblowing", adottata dalla Banca.

## 8 STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

### **8.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" e nel Codice Etico del Gruppo.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di capacità deterrente, applicabili dopo aver integrato il contraddittorio con il soggetto interessato e in caso di violazione delle misure contenute nel Modello, ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso, e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente. Anzi, un modello potrà dirsi efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per sanzionare comportamenti prodromici al Reato. Se così non fosse, si avrebbe una mera duplicazione delle sanzioni poste dall'ordinamento statale. Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e), 6 co.2-bis lett. d) e 7 co. 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella Parte Generale del Modello e nelle Parti Speciali di esso, nonché nei Protocolli e/o nel Codice Etico di Gruppo ovvero dalla "Procedura Whistleblowing", limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

In relazione al personale dipendente, la Banca deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (di seguito, lo "Statuto dei lavoratori") e le previsioni contenute nel CCNL, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

### **8.2 Elementi descrittivi del Sistema Disciplinare - Violazione del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle Attività Sensibili ai rischi-reato 231 (le c.d. "Attività Sensibili 231");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello (quali, ad esempio, la mancata trasmissione dei flussi informativi periodici o a evento prescritti nel Modello nei termini ivi indicati), nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili 231, che:

- espongono la Banca o il Gruppo a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto; e/o
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati; e/o
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Banca di sanzioni previste dal Decreto;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento delle Attività Sensibili 231 o di attività a questi connesse.

### **8.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

Alla realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione del Codice Etico del Gruppo, del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte del Dirigente corrisponde l'avvio della procedura di accertamento degli inadempimenti, finalizzata a determinare l'effettiva colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare. In particolare, qualora all'OdV sia riferita la potenziale commissione di una violazione ad opera di un Dirigente, sarà compito dell'Organismo stesso, avvalendosi della collaborazione della Funzione *Internal Audit* di effettuare ogni accertamento e verifica necessaria. Definita la responsabilità del soggetto indagato o segnalato, allo stesso verranno applicate le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare attualmente in vigore.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da *colpa grave*, sussistente laddove siano disattesi Protocolli preventivi dei rischi di reato, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Banca nei confronti del dirigente, la Banca potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da *dolo*, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, la Banca procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Banca nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

In ogni caso, la Banca si riserva di procedere ad azioni civili (per il risarcimento dei danni) e, se del caso, penali per la tutela dei propri diritti.

### **8.4 Misure nei confronti del personale**

Alla realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione del Codice Etico del Gruppo, del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte di un quadro direttivo ovvero di un impiegato della Banca corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle infrazioni, finalizzata a determinare l'effettiva colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare. In particolare, qualora all'OdV sia riferita la potenziale commissione di una violazione ad opera di uno dei soggetti anzidetti, sarà compito dell'OdV stesso, in collaborazione con la Funzione *Internal Audit* e con la Struttura Aziendale interessata, effettuare ogni accertamento e verifica necessaria.

Definita la responsabilità del soggetto indagato, la Banca provvederà ad applicare le sanzioni previste dal sistema disciplinare del CCNL vigente; in particolare, potrà trattarsi di:

- Provvedimenti disciplinari, ovvero:
  - rimprovero verbale<sup>2</sup>;
  - rimprovero scritto<sup>3</sup>;
  - sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 giorni<sup>4</sup>;
  - licenziamento per giustificato motivo<sup>5</sup>;
  - licenziamento per giusta causa<sup>6</sup>;
- sanzioni, in accordo con quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori<sup>7</sup>.

In ogni caso, la Banca si riserva di procedere ad azioni civili (per il risarcimento dei danni) e, se del caso, penali per la tutela dei propri diritti.

### ***8.5 Misure nei confronti dei collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Banca***

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Banca da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, in contrasto con il Codice Etico del Gruppo, potrà determinare la risoluzione e/o il recesso del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

---

<sup>2</sup> Lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

<sup>3</sup> Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale; inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; inosservanza dei piani d'azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza e Controllo ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

<sup>4</sup> Mancanze punibili con sanzioni inferiori - vedi lett. a) e b) - quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore rilevanza; inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale o dalla normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità ai sensi del Decreto commesse da propri sottoposti o altri appartenenti al personale e/o del Modello 231; negligenza ai sensi del Decreto di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.

<sup>5</sup> Violazione delle norme di comportamento previste dal Codice Etico o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda in tema di prevenzione dei reati previsti dal Decreto e/o del Modello 231, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento notevole degli obblighi relativi.

<sup>6</sup> Infrazione di norme interne emanate ai sensi del Decreto e/o del Modello 231 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, 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; compimento di atti non dovuti o mancata esecuzione di atti dovuti ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Banca a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dallo stesso Decreto.

<sup>7</sup> Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo prima sentito a sua difesa; i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

#### ***8.6 Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione del Codice Etico del Gruppo, del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Banca, l'OdV informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative (se del caso e in ogni caso in cui vi sia il ragionevole sospetto della commissione di un illecito), provvedendo anche per scopi cautelari alla revoca di eventuali deleghe e poteri conferiti all'Amministratore interessato.

In caso di gravi violazioni del Modello o dei Protocolli da parte dei Consiglieri della Banca, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la sua revoca dall'incarico.

Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato, da parte degli Amministratori, da intendersi come la realizzazione delle condotte descritte dalle fattispecie di Reato.

Se del caso, la Banca agirà in giudizio per il risarcimento del danno e/o in base alle azioni civili e penali che si riterranno opportune e azionabili.

#### ***8.7 Misure nei confronti dei Sindaci***

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione del Codice Etico del Gruppo e/o del Modello da parte dei Sindaci della Banca, l'OdV informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative. In casi di gravi violazioni del Modello o di Protocolli preventivi da parte dei Sindaci, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dall'incarico di Sindaco.

Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato, da parte dei Sindaci, da intendersi come la realizzazione delle condotte descritte dalle fattispecie dei Reati.

Se del caso, la Banca agirà in giudizio per il risarcimento del danno e/o in base alle azioni civili e penali che si riterranno opportune e azionabili.

#### ***8.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione del Codice Etico del Gruppo, del Modello da parte dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

Si considerano gravi violazioni le condotte descritte nelle fattispecie dei Reati e la violazione degli accordi di riservatezza.

Se del caso, la Banca agirà in giudizio per il risarcimento del danno e/o in base alle azioni civili e penali che si riterranno opportune e azionabili.

### **8.9 Misure nei confronti di chi viola il c.d. "Sistema di Whistleblowing"**

Inoltre, la Banca può applicare le sanzioni disciplinari analizzate nel presente capitolo, ai rispettivi autori della violazione del c.d. "Sistema di Whistleblowing" e, in particolare, in caso di:

- violazione degli obblighi di mantenere la riservatezza del segnalante;
- violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori. In particolare, l'adozione di atti di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del segnalante può, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- segnalazioni di violazioni che risultino prive di fondamento ed effettuate con dolo o colpa grave;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsivoglia altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere della Banca, in caso di controversie collegate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **8.10 Procedimento di accertamento delle violazioni e applicazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e/o del Codice Etico di Gruppo 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 Human Resources & Organizational Development presidia le attività nei confronti dei dirigenti e del personale, al fine di consentire l'eventuale assunzione delle misure indicate al par. 8.3 e 8.4;
- il Consiglio di Amministrazione presidia le attività nei confronti di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza, con esclusione di eventuali soggetti coinvolti e/o interessati, al fine di consentire l'assunzione delle misure indicate al par. 8.6, 8.7 e 8.8;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale con i collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Banca presidia, in collaborazione con la funzione competente del Group General Counsel & Business Legal Affairs Department, le attività nei confronti di tali collaboratori e soggetti esterni, al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 8.5.

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 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 Funzione Compliance & AML 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 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 con regolare periodicità in ordine ai procedimenti chiusi e alle sanzioni irrogate.

## **9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Banca e del Gruppo, dei principi contenuti nel Modello. La Banca si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte del personale, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

Nel caso di modifiche/integrazioni significative del Modello adottato, è pianificata idonea attività

formativa ed informativa nei confronti dei Destinatari dello stesso.

La comunicazione attiene tutta la documentazione e la normativa interna (devono essere comunicati, a titolo esemplificativo, i poteri autorizzativi, le procedure, le linee di dipendenza gerarchica, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano della Banca), ivi compreso il presente documento.

Altresì, deve essere concessa a tutto il personale la possibilità di poter accedere e consultare tutta la documentazione costituente il Modello: a tal fine, la documentazione, la normativa interna e il presente Modello sono messi a disposizione di tutta la struttura della Banca attraverso l'intranet aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione sulla normativa del Decreto e sui contenuti del Modello è promossa e supervisionata dall'OdV, il quale si avvarrà del supporto operativo delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative competenti, ovvero di consulenti esterni.

### ***9.1 Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali***

Il Modello è esaminato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale della Banca nel corso della riunione consiliare che ne delibera l'adozione e/o la modifica.

### ***9.2 Formazione e comunicazione al personale***

I principi ed i contenuti del Modello vigente sono comunicati a tutti i dipendenti della Banca mediante lo svolgimento di apposite giornate formative organizzate con cadenza annuale. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e, in tal senso, sono istituiti appositi presidi di controllo delle partecipazioni. Il personale apicale riceve copia del Modello e ogni eventuale aggiornamento dello stesso. Inoltre, copia del Modello aggiornato è resa disponibile per tutti i dipendenti nella intranet aziendale.

### ***9.3 Comunicazione a terzi***

Al fine di rendere edotti i terzi che vengano, a qualsiasi titolo, in contatto con la Banca circa l'adozione da parte della stessa del Modello, sul sito internet della Banca ([www.bff.com](http://www.bff.com)) è pubblicato il Codice Etico del Gruppo, nonché l'informativa relativa all'adozione del presente Modello.

Altresì, nei contratti conclusi dalla Banca con terzi è allegato il Codice Etico del Gruppo. All'atto della conclusione del contratto, i terzi dichiareranno di aver preso visione e di conoscere il presente Modello e il Codice Etico adottati, impegnandosi, inoltre, ad attenersi ai principi in essi indicati.

Come meglio dettagliato in precedenza (punto 6.2.3. del Modello), tali contratti conterranno specifiche clausole di risoluzione e/o recesso connesse all'inadempimento delle menzionate obbligazioni.

### **PARTI SPECIALI - Protocolli**

- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Dipartimento Factoring & Lending;
- Dipartimento Transaction Services;
- Dipartimento Finance & Administration;
- Dipartimento Technology & Processes Improvement;
- Funzione Compliance & AML;
- Funzione Internal Audit;
- Funzione Risk Management;
- Funzione General Counsel & Legal Affairs;
- Funzione Human Resources & Organizational Development;
- Funzione Investor Relations, Strategy, M&A;
- Funzione Communications & Institutional Relations;
- Funzione Chief of Staff;
- Branch Spagna (BFE);
- Branch Portogallo (BFP);
- Branch Polonia (BFPL);
- Branch Grecia (BFG).

### **ALLEGATI:**

- **Allegato I:** Elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- **Allegato II:** Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.