



KERVIS SGR S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(PARTE GENERALE)**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231 S.M.I.**

Versione n.	03/2024
del:	25 settembre 2024
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2024



INDICE

1. PREMESSA	4
1.1 Finalità del Modello	4
1.2 Struttura del documento	5
1.3 Destinatari del documento	5
2. DEFINIZIONI	5
3. ABBREVIAZIONI	7
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
SEZIONE I	8
5. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
5.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231/2001	8
5.2 Delitti tentati	11
5.3 Reati commessi all'estero	11
5.4 Linee Guida delle Associazioni di categoria	12
5.5 Criteri di imputazione dell'illecito amministrativo dell'Ente e di esenzione da responsabilità conseguente all'adozione del Modello	12
5.6 Le vicende modificative dell'Ente	14
5.7 Le sanzioni a carico dell'Ente	15
5.8 Efficacia e adeguatezza del Modello	16
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KERVIS	17
6.1 Requisiti generali	17
6.2 Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello	19
6.3 Principi regolatori del Modello	19
6.4 Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello	20
SEZIONE II	21
7. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	21
7.1 Attività svolta	21
7.2 Organigramma aziendale	21
7.3 Principali aree aziendali	22
7.4 Strutture di governance e di controllo	22
7.5 Il sistema dei poteri e delle deleghe	23
7.6 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello	24
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
8.1 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	25
8.2 Nomina, composizione e sostituzione	26



8.3	Cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'Organismo di Vigilanza	27
8.4	Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	28
8.5	Flussi di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza	30
8.6	Tutela del segnalante in buona fede	32
8.7	Tutela del segnalato in male fede	34
8.8	Il sistema di segnalazioni interno ("whistleblowing")	34
8.9	Reporting periodico al Consiglio di Amministrazione	36
9.	INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	36
9.1	Diffusione del Modello	36
9.2	Diffusione ai fornitori, ai clienti e ai collaboratori esterni e clausole di salvaguardia	37
9.3	Comunicazione iniziale ai destinatari	37
9.4	Formazione	37
9.5	Aggiornamento e adeguamento del Modello	38
10.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	39
10.1	Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	39
10.2	Misure nei confronti dei Dirigenti	41
10.3	Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	41
10.4	Misure nei confronti dei Sindaci	42
10.5	Misure nei confronti di soggetti terzi	43
11.	INTEGRAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO	43



1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (il "**Decreto**") 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*", entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, dagli amministratori e/o dai dipendenti.

In tal senso, KERVIS SGR S.p.A. ("**SGR**" o "**Società**"), società di gestione del risparmio c.d. "sopra soglia" ex art. 35 TUF, autorizzata da Banca d'Italia in data 30 luglio 2019, ritenendo conforme alla propria politica e ai propri obiettivi, la dotazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (il "Modello"), ha condotto un *self risk assessment* sui propri processi, attività e presidi di controllo interno volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il Modello ed i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale), dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori, dei clienti e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili" per conto o nell'interesse della Società e dei fondi (i "FIA") dalla stessa gestiti.

1.1 Finalità del Modello

Il Modello adottato dalla SGR ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati presupposto contemplate dal Decreto.

La Società, con l'adozione del Modello, intende perseguire l'obiettivo della massima diffusione della cultura della legalità all'interno della propria organizzazione.

In particolare, il Modello ha l'obiettivo di:

- mettere a conoscenza di tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nelle aree a rischio di reato e nelle aree strumentali alla commissione dei reati previsti nel Decreto, delle conseguenze di natura amministrativa e/o penale, che possono derivare dalla violazione dei precetti ivi indicati, sia a proprio carico che nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono sanzionate dalla Società in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etici cui la Società intende conformarsi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla SGR, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio di reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.



1.2 Struttura del documento

Il Modello adottato dalla SGR si articola in tre sezioni principali:

- I. Descrizione del quadro normativo: nella quale è descritta in via generale la disciplina introdotta dal Decreto, nonché descrizione delle fattispecie di reato che possono generare una forma di responsabilità ai sensi del Decreto;
- II. Parte Generale: che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società, la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- III. Parti Speciali: il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo anche mediante richiamo alle policy/procedure operative di cui la Società è dotata.

1.3 Destinatari del documento

Il Modello e le relative Parte Generale e Parti Speciali sono indirizzate agli amministratori, sindaci e dipendenti (qui di seguito definiti “**Esponenti Aziendali**”) della SGR nelle attività sensibili, nonché ai collaboratori esterni e partner (tutti insieme di seguito anche i “**Destinatari**”).

In particolare, obiettivo delle Parti Speciali è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto da ciascuna di esse, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

2. DEFINIZIONI

Ai sensi e per gli effetti del Modello si intende per:

- **Autoriciclaggio:** avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, è autoriciclaggio l'impiego, la sostituzione, il trasferimento in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di denaro, beni, o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza illecita.
- **Clausola di Salvaguardia:** la clausola standard (allegata al presente Modello) costituisce strumento di attuazione del Modello.
- **Codice Etico:** il codice di condotta adottato dalla Società.
- **Funzione pubblica:** per funzione pubblica si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti alle funzioni:
 - legislative (Stato, Regioni, Province a statuto speciale, ecc.),
 - amministrative (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali - ad esempio, U.E.-, membri delle Authority, dell'Antitrust, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, periti del Registro Navale Italiano, ecc.);



- giudiziarie (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).
- **Consulenti:** i soggetti esterni alla Società che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera in favore o per conto della Società e dei FIA dalla stessa gestiti sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Organismo di Vigilanza:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo.
- **Partner:** le persone fisiche o giuridiche con le quali la Società pervenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Persona incaricata di pubblico servizio:** l'art. 358 c.p. definisce "persona incaricata di un pubblico servizio" colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio".
- **Pubblica Amministrazione:** per Pubblica Amministrazione (di seguito anche "**PA**") si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgano una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio";
- **Pubblico ufficiale:** l'art. 357 c.p. definisce "pubblico ufficiale" colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Il pubblico ufficiale esercita la propria funzione tramite poteri autoritativi o certificativi. Si ricorda che:
 - potere autoritativo è quel potere che permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici;
 - potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.
- **Pubblico servizio:** si intendono:
 - le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale e assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica;
 - le attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà, alla previdenza e assistenza sociale, all'istruzione, alla libertà di comunicazione ecc., in regime di concessione e/o di convenzione (ad esempio, Enti Ospedalieri, ASL, I.N.P.S., I.N.A.I.L., membri dei Consigli Comunali, Banche, Uffici Postali, Uffici Doganali, Ferrovie, Autostrade, Aziende Energetiche Municipali, Compagnie Aeree ecc.).

Il pubblico servizio è un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima (poteri autoritativi e certificativi) e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.



- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

3. ABBREVIAZIONI

Nel Modello verranno utilizzate le abbreviazioni di seguito riportate:

- Area Contabilità e Controllo: “**ACC**”;
- Area Legale: “**AL**”
- Area Gestione Immobiliare e Finanza: “**AGIF**”;
- Segreteria: “**SEGR**”
- Funzione *Risk Management*: “**FRM**”;
- Funzione *Compliance*: “**FC**”;
- Funzione Antiriciclaggio: “**FA**”;
- Organo con funzioni di supervisione strategica: Consiglio di Amministrazione: “**CdA**”;
- Organo con funzione di gestione: Amministratore Delegato: “**AD**”;
- Organo con funzione di controllo: Collegio Sindacale: “**CS**”;
- Organismo di Vigilanza: “**OdV**”.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (il “**Decreto**”);
- D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, s.m.i. (il “**TUF**”);
- Direttiva 2011/61/UE (“**AIFMD**”);
- Regolamento Delegato UE n. 231/2013 (“**Regolamento Delegato**”);
- Regolamento della Banca d’Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019 (“**Regolamento 5 dicembre**”);
- Regolamento Banca d’Italia 19 gennaio 2015 sulla gestione collettiva del risparmio (“**Regolamento sulla gestione collettiva**”);
- D.M. 5 marzo 2015, n. 30 (“**DM 30/2015**”) attuativo dell’art. 39 TUF, così come da ultimo modificato dalla legge n. 145/2018;
- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornamento di marzo 2014 (“**Linee Guida**”).

**SEZIONE I****5. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001***5.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231/2001*

Il **Decreto**, relativo alla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, a norma dell’articolo 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000, disciplina la **responsabilità** degli enti, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (cosiddetti reati presupposto) nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Si tratta di una responsabilità che, seppur definita amministrativa, presenta anche i caratteri di quella penale poiché:

- a) consegue alla commissione di reati;
- b) l’accertamento della responsabilità avviene nell’ambito di un processo penale;
- c) prevede l’applicazione di sanzioni mutate dal sistema penale.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato ovvero tentato di realizzare il fatto illecito. L’ente potrà quindi essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata, oppure se il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Gli illeciti previsti dalla disciplina relativa alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sono sintetizzati nella seguente tabella:

Categoria di illeciti	Fonte Normativa
Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 del Decreto
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24- <i>bis</i> del Decreto
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24- <i>ter</i> del Decreto
Reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio	Art. 25 del Decreto
Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25- <i>bis</i> del Decreto
Delitti contro l’industria e il commercio	Art. 25- <i>bis</i> .1 del Decreto
Reati societari	Art. 25- <i>ter</i> del Decreto
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico	Art. 25- <i>quater</i> del Decreto



Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25- <i>quater</i> .1 del Decreto
Delitti contro la persona individuale	Art. 25- <i>quinqüies</i> del Decreto
Reati di abuso del mercato ¹	Art. 25- <i>sexies</i> del Decreto
Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Art. 25- <i>septies</i> del Decreto
Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio	Art. 25- <i>octies</i> del Decreto
Delitti in violazione del diritto di autore	Art. 25- <i>novies</i> del Decreto
Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25- <i>decies</i> del Decreto
Reati ambientali	Art. 25- <i>undecies</i> del Decreto
Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25- <i>duodecies</i> del Decreto
Delitti di razzismo e xenofobia	Art. 25- <i>terdecies</i> del Decreto
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25- <i>quaterdecies</i> del Decreto
Reati tributari	Art. 25- <i>quinqüiesdecies</i> del Decreto
Reati di contrabbando	Art. 25- <i>sexidecies</i> del Decreto
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25- <i>septiesdecies</i> del Decreto
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici	Art. 25- <i>duodevicies</i> del Decreto
Reati transazionali	Legge n. 146/2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Legge n. 9/2013

I **presupposti** perché una società possa incorrere in una responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sono:

- a) che un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della società stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o un

¹ Include le fattispecie in materia di abusi di mercato di cui all'art. 187-*quinqüies* TUF, come modificato dal D.lgs. n. 107/2018, in relazione alla violazione del divieto di cui all'articolo 14 o del divieto di cui all'articolo 15 del Regolamento (UE) n. 596/2014.



soggetto che esercita anche di fatto la gestione e il controllo della stessa (soggetto in posizione apicale), ovvero un soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di un apicale (soggetto sottoposto) abbia commesso uno degli illeciti previsti dal Decreto;

- b) che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che l'illecito commesso dalle persone fisiche costituisca espressione della politica aziendale, ovvero, derivi da una "colpa di organizzazione".

Si evidenzia che la responsabilità della società sorge soltanto in occasione della realizzazione (o tentata commissione) di determinati tipi di illeciti da parte di soggetti legati a vario titolo alla società e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse e/o a vantaggio della società stessa. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o non patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse o nel vantaggio della società.

Nel caso di commissione o di tentata commissione dei reati presupposto, il Decreto ha introdotto una responsabilità autonoma della società, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito. Pertanto, in aggiunta alle sanzioni a carico del soggetto che ha commesso materialmente il fatto, sono previste le seguenti **misure sanzionatorie irrogabili alla società** e commisurate alla gravità dell'illecito commesso:

- sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di 1.549 mila Euro, fatto salvo quanto disposto, in materia di *market abuse* dall'art. 25-sexies, comma 2, e più in generale, dagli artt. 20 e 21 del D.lgs. n. 231/2001 (reiterazione, pluralità di illeciti);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) per un periodo compreso tra tre mesi e sette anni, fatto salvo quanto disposto dall'art. 16 del Decreto, "sanzioni interdittive applicate in via definitiva":
 - interdizione dall'esercizio delle attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (viene sempre disposta con la sentenza di condanna);
- pubblicazione della sentenza (può essere disposta nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Gli artt. 6 e 7 del citato Decreto prevedono, tuttavia, una forma specifica di **esonero** dalla responsabilità per l'ente. In particolare, nel caso di **illeciti commessi o tentati da soggetti in posizione apicale** (art. 6 del Decreto), la società è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha **adottato** ed efficacemente **attuato**, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **organo interno e indipendente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza**);
- c) **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) chi ha commesso il reato ha **eluso fraudolentemente le previsioni del Modello**.

Nel caso di **illeciti commessi dai soggetti sottoposti** (art. 7 del Decreto), la società è esente da responsabilità se i soggetti apicali hanno correttamente adempiuto ai propri obblighi di direzione e di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza se la società, prima della commissione dell'illecito, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi.

5.2 Delitti tentati

Nei casi di delitti tentati², indicati nel Capo I del D.lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*sexiesdecies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.lgs. n. 231/2001).

5.3 Reati commessi all'estero

Secondo quanto espressamente previsto dall'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano per i reati contemplati dallo stesso Decreto commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*sexdecies* del D.lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. da 7 a 10 c.p., l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

² Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".



5.4 Linee Guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati garantendo le esigenze di cui al comma 2 del Decreto, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente documento, Kervis ha fatto riferimento alle “Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231” emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia (le “Linee Guida”).

Seppur non associata a Confindustria, Kervis ha ritenuto che le Linee Guida possano costituire un valido supporto sul piano metodologico per la realizzazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, le Linee Guida individuano i seguenti punti essenziali per la costruzione dei Modelli:

- identificazione dei rischi reato legati allo svolgimento dell'attività aziendale;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, nonché dei relativi requisiti, compiti, poteri e obblighi di informazione;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati, tra cui meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni (adozione di appositi protocolli/procedure).

5.5 Criteri di imputazione dell'illecito amministrativo dell'Ente e di esenzione da responsabilità conseguente all'adozione del Modello

L'illecito addebitabile all'Ente alla stregua del Decreto non consiste in una responsabilità sussidiaria per il fatto altrui, sulla falsariga della responsabilità civile ordinaria da reato del dipendente o proposto di cui all'art. 2049 cod. civ., ovvero di quella delineata dall'art. 197 c.p..

L'Ente è punito per il fatto proprio. La sua responsabilità trova fondamento sulla possibilità di muovere un rimprovero direttamente ad esso, in conformità all'art. 27 della Costituzione, per il fatto che il reato sia da considerare espressione di una politica aziendale deviante o comunque frutto di una colpa d'organizzazione.

Come hanno efficacemente osservato le Sezioni Unite, la responsabilità dell'Ente si fonda, dunque, su una colpa connotata in senso normativo, in ragione dell'obbligo imposto a tali organismi di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base ad un “Modello” che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. Pertanto, la colpa dell'Ente consiste nel non aver ottemperato a tale obbligo³.

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse, nell'ipotesi in cui l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione gestione e controllo, idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

³ Cfr. Cass. pen., sez. un., 24.4.2014 n. 38343, c.d. sentenza ThyssenKrupp.



L'adeguata organizzazione rappresenta il solo strumento in grado di escludere la "responsabilità" dell'Ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'Ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto devono essere integrati specifici requisiti normativi. Tali criteri d'imputazione della responsabilità dell'Ente possono essere distinti in criteri "oggettivi" e criteri "soggettivi".

Il primo presupposto di natura oggettiva è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", ovvero soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'Ente stesso. Si tratta di coloro che possono prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti che su mandato dell'Ente compiono attività in suo nome, nonché, i mandatari non appartenenti al personale dell'Ente, che agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente stesso.

Altro presupposto oggettivo per l'imputazione dell'illecito all'Ente è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso, anche alternativamente, nell'interesse o a vantaggio di esso. In particolare:

- l'"interesse", sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato, poi, realmente conseguito;
- il "vantaggio", si prefigura allorché l'Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, di natura economica o di altra specie⁴.

La responsabilità dell'Ente sussiste, infatti, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente.

Quanto ai criteri soggettivi d'imputazione del reato all'Ente, invece, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività d'impresa.

⁴ Secondo la Corte di Cassazione i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma devono considerarsi dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615). In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita (Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004).



Il Decreto, infatti, prevede l'**esclusione della responsabilità dell'Ente solo allorché si è riusciti a dimostrare:**

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un **soggetto in posizione apicale**.

In quest'ultimo caso, infatti, **l'Ente deve dimostrare che la persona fisica abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello**. Il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più rigorosa rispetto alla condotta posta in essere dai soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione subordinata**, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere del fatto illecito solo qualora si accerti che **la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei suoi apicali**.

La responsabilità dell'Ente, in tal caso, trova fondamento nella circostanza per cui l'Ente abbia reso possibile la commissione dell'illecito penale non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

È comunque da escludere ogni responsabilità se, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato di un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto subordina, tuttavia, questa possibilità al ricorrere, insieme ai presupposti oggettivi e soggetti già esaminati, delle seguenti condizioni:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'Ente.

5.6 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nelle ipotesi di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.



In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Qualora si verifichi una fusione, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nella diversa ipotesi di scissione, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive, per altro verso, si applicano all'Ente (o agli Enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Infine, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

5.7 Le sanzioni a carico dell'Ente

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV



- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a **verifica periodica e aggiornamento**, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente, sia quando muti la normativa di riferimento e in particolare siano introdotti nuovi reati presupposto.

5.8 Efficacia e adeguatezza del Modello

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto⁵ contempla quattro tipologie di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di euro 258 e un massimo di euro 1.549, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;
- **sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - o l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- o l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- o la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- o il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- o l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- o il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Solo eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito e sono applicabili per una durata che varia da 3 mesi

⁵ Art. 9 e seguenti, Capo I, Sezione II "Sanzioni in generale" del Decreto.



a 2 anni, ad eccezione dell'ipotesi prevista dall'art. 25 comma 5, introdotta con L. n. 3/2019, che prevede in caso di condanna dell'ente per illecito derivante da taluni reati contro la pubblica amministrazione⁶, la sanzione interdittiva non inferiore a:

- 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale;
- 2 anni e non superiore a 4 anni, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto a direzione/controllo di un apicale (salva l'attenuante speciale ex art. 25 comma 5).

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente, e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

confisca⁷: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, "al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente"⁸. La Suprema Corte ha, inoltre, specificato che per una corretta interpretazione della nozione di "profitto", non può farsi riferimento ad alcun parametro di tipo aziendalistico. Pertanto, il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente);

pubblicazione della sentenza di condanna⁹: può essere disposta quando l'Ente è condannato a una sanzione interdittiva. Tale misura è eseguita a spese dell'Ente e consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella pronuncia di condanna, ovvero mediante affissione nel Comune ove l'Ente abbia la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono decorsi cinque anni dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KERVIS

6.1 Requisiti generali

L'obiettivo di Kervis è la definizione e l'implementazione di un efficace **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** al fine di garantire condizioni di **correttezza** e **trasparenza** nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché di beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità prevista dal Decreto (artt. 6 e 7) nel caso di commissione di illeciti nell'interesse o a vantaggio della Società.

Lo **scopo** del Modello, che ha come primario riferimento il Codice Etico della Società, è la predisposizione di un **sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo** finalizzate alla riduzione del rischio che siano commessi degli illeciti, da parte dei soggetti legati a vario titolo a Kervis.

⁶ Ex artt. 317, 319-bis, 319-ter comma I e II, 319-quater, 321, 322 comma II e IV, c.p.

⁷ Art. 6, comma 5.

⁸ Cass. Pen., sez. un., 27 marzo 2008, n. 26654.

⁹ Art. 18, Sezione II.



Il Modello adottato dalla Società risponde alle seguenti esigenze:

1. individuare le **attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere **specifiche procedure** (o protocolli) dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
3. individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di Kervis prevede:

- a) un **canale idoneo a consentire** ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.lgs. n. 231/2001 (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte**; tale canale garantisce la **riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) un **canale di segnalazione alternativo** al precedente e **idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante**;
- c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, **nei confronti del segnalante** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) **nel sistema disciplinare** adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), **sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni** che si rivelano **infondate**.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare una piena consapevolezza tra i dipendenti, gli organi sociali, i clienti, i fornitori e i collaboratori esterni che:

- a) **l'ipotesi di commettere qualsiasi illecito è fortemente condannata da Kervis** anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio;
- b) l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni di legge e alle procedure aziendali espone al rischio di **conseguenze penalmente rilevanti non solo per gli autori dell'illecito, ma anche per Kervis**;
- c) Kervis intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso una **costante attività di verifica** affidata all'Organismo di Vigilanza e la comminazione di **sanzioni disciplinari o contrattuali** nel caso di violazione dei principi e delle procedure contenuti nel presente Modello.



6.2 Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello è subordinata a un preventivo processo di *risk assessment* che si è articolato nelle seguenti attività:

- identificazione dei potenziali rischi di commissione o di tentata commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei processi gestiti dalla Società ("rischio inerente");
- individuazione dei presidi adottati dalla Società idonei a prevenire la commissione di illeciti;
- valutazione del "rischio residuo" (determinato come rischiosità inerente al netto dei presidi esistenti);
- individuazione di interventi organizzativi volti ad allineare, attraverso il rafforzamento dei presidi esistenti, il livello di rischiosità residua al livello di esposizione al rischio ritenuto accettabile dal *management* della Società (*risk tolerance*), anche in funzione della ferma volontà di Kervis di rispettare appieno i dettami del Decreto.

Il *risk assessment* è un processo iterativo: al fine di aggiornare tempestivamente il Modello esso dovrà essere ripetuto ogni qual volta intervengano modifiche normative, ovvero modifiche dell'attività svolta dalla Società, in grado di incidere sul livello di esposizione al rischio di commissione di illeciti.

6.3 Principi regolatori del Modello

Per la predisposizione del proprio Modello, Kervis ha definito:

- **regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- una chiara **assegnazione di poteri e di responsabilità e livelli autorizzativi**, coerenti con le mansioni attribuite;
- **documentazione normativa** per le singole attività aziendali.

La normativa **aziendale interna** prevede che:

- vengano definite e regolamentate le **modalità e, ove possibile, le tempistiche** di svolgimento delle attività aziendali identificate a rischio di commissione di reati;
- sia garantita, ove possibile, l'**oggettività dei processi decisionali**;
- siano definite le attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli della Società dei principi generali e delle procedure specifiche, al fine di minimizzare la manifestazione dei reati previsti dalle disposizioni normative;
- sia garantita la **separazione delle funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Tale principio deve contemperare l'obiettivo di efficiente gestione dell'attività aziendale;
- sia garantita la **tracciabilità delle operazioni** (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), volta ad assicurare che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;



- sia predisposto un efficace **sistema dei controlli interni** a più livelli, che assicuri un'adeguata e tempestiva attività di monitoraggio sulla completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni e dei dati circolarizzati all'interno della Società e all'esterno di essa, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi.

6.4 Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello

Il Modello è aggiornato periodicamente e comunque in occasione di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Le successive modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Kervis. L'Organismo di Vigilanza, per quanto di sua competenza, segnala alla Società la necessità di procedere all'aggiornamento del documento.

La Società si impegna a una tempestiva diffusione di tutti gli aggiornamenti del presente Modello e del Codice Etico, oltre che agli amministratori, agli azionisti, ai membri del Collegio Sindacale, ai dipendenti e collaboratori esterni, ai fornitori e ai clienti. Internamente, provvede, inoltre, all'organizzazione delle necessarie sessioni formative.



SEZIONE II

7. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

7.1 Attività svolta

La Società è stata autorizzata con provvedimento della Banca d'Italia prot. n. 0945712/19 del 30 luglio 2019 alla prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio nel rispetto dei limiti e requisiti normativamente previsti per le SGR "sotto-soglia".

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto e del TUF, la Società ha per oggetto la gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione, l'organizzazione e la commercializzazione di Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (OICR) alternativi rientranti nella categoria di FIA riservati di cui all'art. 1, comma 1, lettera m-quater del TUF, di propria istituzione, nonché la gestione dei relativi rischi, mediante l'investimento in beni mobili, immobili e altri beni consentiti dalla legge e dai regolamenti tempo per tempo vigenti, nel rispetto dei limiti e requisiti normativamente previsti per le SGR "sotto-soglia".

Con delibera n. 417/2021, trasmessa con provvedimento n. 1063992/21 del 13 luglio 2021, la Banca d'Italia ha comunicato alla Società l'efficacia, a partire dalla medesima data, dell'assoggettamento al regime di gestore di FIA "sopra-soglia" e il conseguente aggiornamento del relativo Albo delle SGR

La Società ha istituito e gestisce fondi comuni di investimento immobiliari, di tipo riservato ed è abilitata a prestare le attività e servizi accessori, connessi o strumentali consentiti dalla normativa vigente (inclusi, a titolo esemplificativo, l'attività di amministrazione dei beni immobili e la consulenza immobiliare).

La Società è stata costituita su iniziativa di Kervis Asset Management S.p.A., boutique indipendente di servizi di advisory che fornisce assistenza strategica nel settore del real estate a primari investitori, italiani ed esteri, al fine valutare, realizzare e monitorare investimenti, diretti o indiretti, in Italia riconducibile ai Sig.ri Marco Polenta, Giulio Bentivoglio e Giancarlo Patri.

Il progetto sotteso alla creazione della SGR nasce con l'intento di mettere a frutto, al servizio di investitori principalmente istituzionali e particolarmente qualificati, le competenze maturate dai promotori dell'iniziativa, che da circa 20 anni operano nel settore della gestione collettiva, del real estate e degli alternative assets a livello nazionale, comunitario e internazionale, al fine di istituire veicoli di investimento con specifico focus sul settore immobiliare, mediante un'attività concentrata, in modo particolare, su investimenti immobiliari di tipo *value added* su singoli immobili o portafogli immobiliari da riposizionare.

7.2 Organigramma aziendale

La struttura organizzativa della SGR risponde all'esigenza di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti di tutti i dipendenti. Essa è stata sviluppata anche in ottemperanza a quanto previsto dal **Regolamento Banca d'Italia** del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, lettere b) e c-bis) del TUF.

Per la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, attività principale e caratteristica, la SGR si è dotata di una struttura organizzativa che è andata via via implementandosi ed assumendo maggiore complessità proporzionalmente all'incremento della massa gestita e delle attività correlate.



La struttura organizzativa aggiornata è disponibile all'interno della Relazione sulla Struttura Organizzativa di Kervis (RSO), nonché all'interno delle Policy e Procedure aziendali a cui per brevità si rinvia.

7.3 Principali aree aziendali

L'intera organizzazione è chiamata a seguire un approccio c.d. "risk based" nella gestione dei processi aziendali. Conseguentemente ciascuna delle aree aziendali è tenuta a identificare, analizzare, valutare e gestire adeguatamente i possibili rischi aziendali con riferimento al rispettivo ambito di competenza. Il dettaglio dei compiti e responsabilità attribuiti alle aree aziendali è contenuto all'interno della RSO, nonché all'interno delle Policy e Procedure aziendali a cui per brevità si rinvia.

7.4 Strutture di governance e di controllo

L'organo responsabile della supervisione strategica della SGR è il Consiglio di Amministrazione. Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri, di cui uno non esecutivo (il Presidente del CdA) e uno indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione può compiere, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2 dello Statuto, tutti gli atti necessari o strumentali al conseguimento dell'oggetto sociale della Società ex art. 2 dello Statuto, con la sola esclusione degli atti che la legge riserva espressamente all'Assemblea. Il Consiglio riveste, in particolare, un ruolo centrale nella determinazione delle politiche aziendali e allo stesso sono attribuite tutte le specifiche competenze richieste dalla normativa, anche regolamentare, per lo svolgimento dell'attività di gestione collettiva del risparmio.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, fermo quanto disposto dagli artt. 2420-ter e 2443 c.c., sono di competenza del Consiglio di Amministrazione le deliberazioni, da assumere, in ogni caso, nel rispetto dell'art. 2436 c.c..

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due Sindaci Supplenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte dei propri poteri all'Amministratore Delegato. All'Amministratore Delegato compete, innanzitutto, l'attuazione delle politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio d'impresa, definite dal Consiglio di Amministrazione.

A parte il Comitato ESG, non sono previsti altri comitati interni istruiti direttamente dalla SGR. Tuttavia, i regolamenti di gestione dei Fondi prevedono l'istituzione di appositi Comitati Consultivi incaricati di esprimere il proprio parere a favore del Consiglio di Amministrazione, disciplinandone la composizione, i poteri e le funzioni, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

La SGR ha istituito internamente le Funzioni di Controllo di II livello (*Risk Management*, *Compliance* e *Antiriciclaggio*) mentre ha esternalizzato la Funzione di *Internal Audit* alla Società TMF Compliance (Italy) S.r.l..

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è ampiamente descritto nella RSO nonché nello Statuto e nel Regolamento Organi Sociali di Kervis a cui per brevità si rimanda. Tale sistema, è sintetizzato nell'Organigramma riportato al paragrafo 4.2, che insieme agli altri documenti aziendali, tra cui in particolare il manuale delle procedure aziendali, contribuiscono alla composizione del c.d.



“corpo normativo” della SGR, in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità delle funzioni e unità organizzative presenti all’interno della Società.

7.5 Il sistema dei poteri e delle deleghe

Il sistema dei poteri della Società è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione delle responsabilità, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti (organigramma, struttura dei poteri delle procure e delle deleghe interne e procedure aziendali) sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all’interno della struttura organizzativa;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

L’impianto del sistema dei poteri e delle deleghe è fondato sulle seguenti regole:

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

Inoltre, le deleghe:

- sono coerenti con la posizione ricoperta dal delegato, evitando potenziali disallineamenti tra l’incarico svolto all’interno della Società e i poteri a lui delegati;
- definiscono in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato ed i riporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare;
- assegnano poteri gestionali coerenti con gli obiettivi aziendali

A norma di Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, tranne quelli riservati per legge all’Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione è l’organo preposto a conferire e approvare le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Deleghe e procure sono comunicate formalmente ai singoli destinatari con chiara indicazione dell’oggetto della delega/procura e dei limiti entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all’interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura e nei limiti di quanto strettamente necessario all’espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società

Il rispetto delle deleghe è oggetto di verifica nell’ambito dei controlli effettuati dalle Funzioni di controllo.



7.6 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto, la SGR ha inteso definire un Modello in linea con le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, individuando, in primo luogo, le concrete situazioni nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati presupposto, e sottoponendo quindi tali attività ad analisi e monitoraggio.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della SGR di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato);
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.
- In particolare, la struttura del Modello, grazie alla Sezione III "Parti Speciali", consente il tempestivo aggiornamento, tramite eventuali opportune aggiunte, laddove il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti.
- Nell'ambito di ciascuna delle macro-aree prese in considerazione sono descritte le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione.

Tali strumenti sono vincolanti per i destinatari del Modello, infatti, considerato l'articolo 6 co. 2 lettera c) del Decreto, il quale pone a carico dell'azienda l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello", in caso di violazione di tali obblighi, la SGR reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio come previsto al paragrafo 6.5.

Le parti speciali, elencate secondo l'ordine dei reati elencati nella Sezione I, sono le seguenti:

- Parte Speciale A – Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B – Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale C – Reati di riciclaggio, autoriciclaggio e delitti di criminalità organizzata;
- Parte Speciale D – Reati societari;
- Parte Speciale E – Delitti contro la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Parte Speciale F – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale G – Reati ambientali;
- Parte Speciale H – Reati tributari;
- Parte Speciale H – Altri Reati.

Con riferimento agli altri "reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto, si ritiene opportuno precisare che in relazione agli stessi, pur presi in considerazione in fase di analisi preliminare, non sono state identificate attività sensibili, in quanto si ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile. Pertanto, non si prevedono specifiche regole



e/o procedure dedicate, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia ai principi contenuti nel Codice Etico.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di business della Società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto previsto dal Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento deve essere affidata a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1, lettera b).

Con delibera del 9 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione di Kervis ha approvato all'unanimità la nomina del dott. Riccardo Andriolo quale **componente monocratico** dell'Organismo di Vigilanza. Tale nomina è stata successivamente confermata, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione di Kervis del 26 marzo 2024.

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e comunque fino alla nomina del successivo OdV. La carica di membro dell'OdV può essere rinnovata.

La modifica della composizione dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

È altresì rimessa al CdA la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, e di apportare, mediante propria delibera, le eventuali integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie.

L'OdV deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- **indipendenza e autonomia** dai vertici operativi della Società, al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione del Modello da parte del vertice. Al fine di rispettare il requisito di autonomia e indipendenza si prevede che i membri interni dell'OdV non facciano parte di aree aziendali esposte al rischio di commissione di reati e che la carica di Presidente dell'OdV sia assegnata a un membro di provenienza esterna. Non è identificabile come membro esterno chi:
 - direttamente o indirettamente controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
 - è, o è stato nei tre esercizi precedenti, un esponente di rilievo¹⁰ della Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;

¹⁰ Si considerano "esponenti di rilievo": il presidente del Consiglio di Amministrazione, gli amministratori con compiti esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche.



- direttamente o indirettamente, ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con la Società, o con un soggetto che controlla la stessa o è in grado di esercitare un'influenza notevole;
- è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni elencate ai punti precedenti.
- **professionalità**, per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede spiccate doti di identificazione, di valutazione e di gestione dei rischi ed analisi delle procedure, nonché competenze in ambito di organizzazione aziendale, di finanza e amministrazione e di diritto. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di controllo, ma anche consulenziale;
- **continuità di azione**, che permetta all'OdV di:
 - controllare costantemente, con i necessari poteri di indagine, che il Modello sia rispettato;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un riferimento costante per tutto il personale della Società.

L'Organismo, per garantire l'efficace esercizio della sua funzione e la continuità della sua azione, deve essere titolare di una propria autonoma disponibilità di spesa, rapportata a ipotesi di interventi straordinari, urgenti e riservati. In occasione della delibera di istituzione dell'OdV è stato definito un budget annuale di 10.000 euro.

L'eventuale utilizzo del *budget* di spesa deve essere oggetto di un'apposita informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

In conformità ai principi stabiliti dal Decreto, l'OdV può ricorrere a professionisti esterni (soggetti che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) per compiti di natura tecnica o per l'esecuzione di attività di verifica a supporto dell'azione dell'OdV, a cui fa capo in via esclusiva la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello.

8.2 Nomina, composizione e sostituzione

La nomina dell'OdV è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Tale soluzione è la più opportuna in quanto:

- garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'OdV deve necessariamente disporre;
- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale, con il Collegio Sindacale e con il CdA.

I componenti dell'OdV devono possedere e mantenere, per tutta la durata della carica, le qualità di professionalità, competenza, esperienza specifica richieste dalla legge, e non devono trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto alle funzioni da svolgere.

Il CdA della Società stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'OdV. Esso decade alla data stabilita nell'atto di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nuova nomina.



In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 co. 1 lett. b) D. Lgs. 231/2001, la SGR ha ritenuto opportuno proporre l'affidamento dell'incarico ad un organismo composto da un membro effettivo.

L'OdV è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal CdA della Società. A titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del membro dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo a due o più riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione all'Organo amministrativo, da parte dell'OdV, del verificarsi di una causa di decadenza in capo ad un suo membro.

In caso di revoca, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione dell'organismo revocato, sempre nel rispetto delle regole di nomina e composizione illustrate sopra.

8.3 Cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'OdV:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; ovvero in relazione ad altri illeciti contemplati da altra normativa che prevede la responsabilità amministrativa dell'ente. A questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato;
- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto ovvero in relazione ad altri illeciti contemplati da altra normativa che prevede la responsabilità amministrativa dell'ente;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (*Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*), ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal libro V, titolo XI del Codice civile (*Disposizioni penali in materia di società, di consorzi e di altri enti privati*). La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- essere stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 67 del D.lgs. n. 159/2011 (*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove*



diposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136);

- essere coniuge, ovvero parente o affine entro il III grado di dipendenti o di collaboratori, a qualsiasi titolo, di dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), di amministratori e di sindaci della Società;
- essere socio della Società, anche indirettamente o con una partecipazione superiore al 5% del capitale sociale;
- limitatamente ai componenti di provenienza esterna, non essere legati, o non essere stati legati negli ultimi cinque anni, da rapporti continuativi di prestazione d'opera con la Società, che ne possano ragionevolmente compromettere l'autonomia e l'indipendenza;
- essere stato interdetto, inabilitato o affiancato da un amministratore di sostegno;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Il membro dell'OdV, che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Fuori dei casi precedenti, il CdA può comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto (ovvero in relazione ad altri illeciti contemplati da normativa che prevede la responsabilità amministrativa dell'ente), nonché per delitti dolosi, consumati o tentati, commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (*Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*).

L'OdV o uno dei suoi membri può essere inoltre revocato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, per inadempienza agli obblighi, di seguito stabiliti, o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza connessi allo svolgimento dell'incarico o legati all'attività della Società, ovvero per la perdita dei c.d. requisiti di onorabilità.

I componenti dell'OdV possono recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con raccomandata a.r. ovvero tramite posta elettronica certificata al Consiglio di Amministrazione; il recesso diviene operativo decorsi trenta giorni dalla ricezione della comunicazione.

In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina contestuale di un nuovo membro, mentre, in caso di recesso, vi provvede entro trenta giorni dalla ricezione del recesso e, comunque, nella prima adunanza successiva. Ove la revoca o il recesso riguardi singoli componenti dell'OdV, i componenti di nuova nomina restano in carica fino al termine di durata dell'Organismo, mentre, ove riguardi l'OdV nella sua interezza, il nuovo Organismo avrà l'ordinaria durata triennale.

8.4 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono assegnati i seguenti compiti:

- a) **vigilare sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello;**



- b) **promuovere** la conoscenza e la puntuale attuazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, individuando con il supporto delle Funzioni aziendali competenti gli **interventi formativi e di comunicazione** più opportuni;
- c) **vigilare sull'osservanza del Modello** da parte di tutti i dipendenti, degli Organi Sociali, dei *partner* commerciali e dei collaboratori esterni della Società:
 - 1. programmando le attività di verifica;
 - 2. effettuando controlli (pianificati e non pianificati) sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio e procedendo alla loro formalizzazione (verifica dell'aggiornamento e del rispetto della normativa aziendale interna, del sistema di deleghe e poteri di firma in termini di coerenza tra le responsabilità e i poteri conferiti e le attività espletate, della conoscenza del Modello, ecc.);
 - 3. ricevendo, esaminando, valutando e gestendo eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello;
 - 4. effettuando incontri periodici con il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo interno, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare in merito alle attività di *compliance* della Società al Decreto;
 - 5. promuovendo incontri con il Consiglio di Amministrazione, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del Modello;
- d) **esaminare, valutare e gestire eventuali segnalazioni di violazioni** ritenute rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, pervenute alla sua attenzione;
- e) **individuare e proporre le migliori azioni** da intraprendere in caso di riscontro di **anomalie ex D.lgs. n. 231/2001**;
- f) **promuovere l'attivazione di provvedimenti disciplinari** in caso di violazioni accertate del Modello;
- g) **supportare la Società nel processo di aggiornamento del Modello**:
 - 1. **individuando e segnalando** eventuali **necessità di revisione** del documento in ragione di novità intervenute internamente e/o esternamente alla Società;
 - 2. **condividendo e avallando, qualora concorde, le modifiche apportate** al documento;
- h) **garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società** (Consiglio di Amministrazione) e **verso gli organi di controllo** tramite la redazione e la distribuzione di apposita reportistica periodica;
- i) **predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna** al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del Decreto (ad es.: segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, flussi informativi a carattere periodico ovvero al verificarsi di determinati eventi, trasmessi a cura delle Funzioni aziendali).

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo è attribuita la **facoltà** di:



- **emanare disposizioni interne** intese a regolare l'attività dell'Organismo (c.d. "Regolamento"). Tali disposizioni saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, ma non dovranno essere in contrasto con il presente Modello, né con le norme della Società;
- **accedere senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali** che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività;
- **ricorrere a professionisti esterni** (soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) per compiti di natura tecnica, ovvero per l'esecuzione di attività di verifica a supporto dell'azione dell'OdV, a cui fa capo in via esclusiva la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello;
- **richiedere che qualsiasi Funzione aziendale fornisca tempestivamente le informazioni**, i dati e/o le notizie idonee ad individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, nonché a verificare l'effettiva attuazione del Modello da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni e deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza viene trattata in conformità alle previsioni normative vigenti in materia di *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da nessun altro organismo della Società o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento ed efficacia del Modello.

8.5 Flussi di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Per avere la massima efficienza operativa, all'OdV deve essere garantito l'accesso senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività. Pertanto, fermo restando quanto previsto infra in relazione al sistema di *whistleblowing* adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) e comma 2-*bis*, lettera a) del D.lgs. n. 231/2001, viene istituito l'**obbligo di informazione verso l'OdV** affinché tale organo possa vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

È fatto obbligo, infatti, di presentare **tempestivamente** all'OdV:

- **segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello**, di cui il mittente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni lavorative svolte;
- **segnalazioni di eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria**, dai quali emerga lo svolgimento di indagini a carico della Società relative alla commissione degli illeciti previsti dal Decreto;



- **adeguata informativa in merito a eventuali richieste di assistenza legale** inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- **adeguata informativa in merito ad eventuali procedimenti disciplinari** a carico dei dipendenti con indicazione delle correlate sanzioni comminate ovvero ai **provvedimenti di archiviazione** di tali procedimenti con le relative motivazioni. L'informativa deve essere fornita in relazione ai procedimenti disciplinari attuati per violazione del presente Modello o, più in generale, per il compimento di una condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- **eventuali report** predisposti dai Responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito dello svolgimento delle attività affidate, dalle quali siano emersi **fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità** rispetto ai dettami del D.lgs. n. 231/2001;
- **adeguata informativa in merito all'avvio e alla conclusione di eventuali ispezioni condotte da Enti Pubblici presso le sedi della Società e**, non appena disponibile, **relativo verbale ispettivo contenente gli esiti dell'indagine**;
- **adeguata informativa in merito ad eventuali modifiche intervenute nell'ambito dell'assetto organizzativo-gestionale della Società**, delle **attività dalla stessa svolte**, del **sistema di deleghe e poteri di firma** adottato, nonché della **normativa aziendale interna**.

Le suddette informazioni devono essere trasmesse direttamente all'OdV all'indirizzo di posta elettronica ad esso dedicato e riservato:

odv231@kervissgr.com

oppure tramite posta fisica, al seguente indirizzo:

alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Kervis
Via Privata Fratelli Gabba 1/A
20121 Milano

Si evidenzia che attraverso uno specifico ordine di servizio, la Società prescrive a chiunque non sia componente dell'OdV il divieto di aprire la posta fisica indirizzata a tale organo e il contestuale obbligo di informare tempestivamente lo stesso affinché fornisca puntuali indicazioni strumentali all'inoltro al medesimo della corrispondenza pervenuta (recapito di destinazione e modalità di trasmissione), ciò al fine di garantire appieno il rispetto del principio di riservatezza delle informazioni.

In tema di flussi informativi, valgono le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- chiunque desideri segnalare una violazione ex D.lgs. n. 231/2001 - accertata o presunta che sia - deve darne **diretta comunicazione all'Organismo di Vigilanza**;
- le **segnalazioni di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello** sono **adeguatamente gestite**. Gli **aspetti segnalati costituiscono oggetto di un'apposita attività di indagine e approfondimento a cura dell'OdV**; nella gestione delle segnalazioni è rispettato, tra gli altri, il **principio di tutela del segnalante e del segnalato**;

- i **segnalanti in buona fede** sono **garantiti contro qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione** ed in ogni caso sarà assicurata la **riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;**
- qualora sia ritenuto necessario ad esito dell'attività d'indagine conseguente la ricezione di una segnalazione di violazione, l'OdV trasmette gli esiti delle analisi all'Amministratore Delegato per **l'attivazione di adeguati provvedimenti disciplinari a carico del responsabile della violazione, coerentemente con quanto stabilito dal sistema sanzionatorio adottato dalla Società in materia di D.lgs. n. 231/2001**, così come formalizzato al capitolo 7 del presente Modello.

Successivamente alla ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare le **necessarie verifiche. In caso di infondatezza** della segnalazione procede con l'**archiviazione** del fascicolo prodotto, comunicando al segnalante l'esito motivato e la conclusione del procedimento. Qualora invece sia accertata la responsabilità del soggetto segnalato, ne viene data **tempestiva comunicazione, oltre che al segnalante e al segnalato, anche ai referenti aziendali deputati ad assumere le più opportune iniziative ovvero all'Autorità Giudiziaria competente.**

Nel caso in cui la violazione riguardi il **personale dipendente o soggetti terzi** (fornitori, consulenti, etc.), la decisione in merito ai provvedimenti da adottare spetta all'**Amministratore Delegato.**

Qualora la violazione riguardi invece un **componente degli Organi Sociali**, la decisione sull'azione da intraprendere spetta, **in caso di sua appartenenza al Collegio Sindacale, agli altri membri dell'organo e al Consiglio di Amministrazione, in caso di appartenenza a quest'ultimo, agli altri componenti del medesimo, sentito il Collegio Sindacale.**

8.6 Tutela del segnalante in buona fede

Nella gestione delle segnalazioni pervenute è garantita la **riservatezza dei dati personali del segnalante**, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. **L'identità del segnalante non può essere rivelata**, fatto salvo quanto previsto dall'art. 329 c.p.p. (obbligo del segreto) nell'ambito del procedimento penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In caso di procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c. ("Risarcimento per fatto illecito"), la presentazione di una segnalazione della tipologia in oggetto non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.



In particolare, il **perseguimento, da parte del soggetto segnalante, dell'interesse all'integrità della Società**, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce **giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio** (art. 326 c.p.), del segreto professionale (art. 622 c.p.), del segreto scientifico e industriale (art. 623 c.p.) nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (art. 2105 c.c.).

La giusta causa non opera ove l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o la persona fisica interessata.

Costituisce violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine. In tali casi sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto non trovando applicazione la giusta causa.

Nei confronti del segnalante in buona fede è **vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio**, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il segnalante in buona fede non può essere in alcun modo soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne immediata e circostanziata notizia all'OdV il quale - valutata la sussistenza degli elementi addotti - coordinerà l'attuazione dei più opportuni provvedimenti (tra cui la segnalazione agli organi aziendali competenti).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può, altresì, informare della presunta discriminazione l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o altra organizzazione sindacale rappresentativa presente in azienda.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'**Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante sia dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il **licenziamento ritorsivo o discriminatorio** del soggetto segnalante è **nullo**. Sono, altresì, **nulli il mutamento di mansioni** ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché **qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria** adottata nei confronti del segnalante. È **onere del datore di lavoro**, in caso di controversie legate 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.

La **violazione degli obblighi di tutela del segnalante**, come sopra descritti, è **fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge**.



In particolare, il **sistema disciplinare adottato da Kervis ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. n. 231/2001** e descritto nel Capitolo n. 10 “*Sistema Sanzionatorio*” (cui si rinvia) del presente documento, è **integrato** dalle seguenti **sanzioni** la cui applicazione è prevista **in caso di violazioni della tutela del segnalante**, introdotte ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, lettera d) del Decreto.

Qualora nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'OdV venga accertata l'**indebita diffusione dell'identità del segnalante**, al soggetto responsabile della violazione verrà applicata una **sanzione pecuniaria di importo pari a euro 10.000 (diecimila)** (“sanzioni convenzionali”).

Qualora nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'OdV venga accertata l'**adozione di misure discriminatorie** nei confronti del segnalante, al soggetto responsabile della violazione verranno applicate le seguenti sanzioni (“sanzioni convenzionali”) in misura proporzionale all'infrazione commessa:

- **sanzione pecuniaria di importo pari a euro 10.000 (diecimila);**
- **risoluzione del rapporto di lavoro**, nei casi più gravi.

8.7 Tutela del segnalato in male fede

Si evidenzia che le **segnalazioni manifestamente opportunistiche** vale a dire effettuate **con dolo o colpa grave** al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato o a soggetti a lui collegati, così come ogni altra forma di abuso e di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto giuridico in oggetto costituiscono **fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti**.

Qualora, infatti, ad esito dei debiti approfondimenti la **segnalazione** inviata si riveli **infondata ed intenzionalmente calunniosa o diffamatoria**, la Società provvede ad applicare il **provvedimento disciplinare** più opportuno **tra quelli previsti dal sistema disciplinare descritto nel presente documento al Capitolo n. 10 “Sistema sanzionatorio”**, cui si rinvia, adottato ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. n. 231/2001, in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 “Sanzioni Disciplinari” della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

8.8 Il sistema di segnalazioni interno (“whistleblowing”)

Con riferimento all'istituto del cosiddetto “whistleblowing” previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al Decreto Legislativo nr. 24 del 2023 (il “Decreto Whistleblowing”). Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing sono quelle di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società; tra queste rientrano anche le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati.

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Società ha istituito un canale interno che consente l'effettuazione di segnalazioni garantendo la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La SGR, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine



di fornire informazioni chiare sui gestori delle segnalazioni e sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione (anche tramite canale esterno dell'ANAC) ha adottato un'apposita policy (la "Policy Whistleblowing"), alla quale si fa rimando per l'indicazione dei canali di segnalazione attivati e per ogni ulteriore dettaglio.

I soggetti individuati per la gestione delle segnalazioni (il Responsabile Whistleblowing o la "Funzione di Riserva") sono specificamente formati in materia di whistleblowing e autorizzati ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR). Le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello vengono condivise, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, con l'OdV.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto Whistleblowing dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari a carico di chi realizza atti ritorsivi nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal riguardo, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante in ragione di una segnalazione. Si precisa che ai sensi del Decreto Whistleblowing, le segnalazioni possono essere effettuate anche da soggetti esterni alla Società (indicati nel Decreto Whistleblowing e nella Policy Whistleblowing) e le tutele riservate al segnalante vengono estese anche a soggetti collegati (indicati nel Decreto Whistleblowing e nella Policy Whistleblowing).

La Società estende l'applicazione della Policy Whistleblowing anche alle segnalazioni di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014. Con riferimento a tali segnalazioni, il Responsabile Whistleblowing informa l'OdV senza ritardo delle segnalazioni che facciano esplicito riferimento alla commissione di Reati Presupposto ovvero alla violazione delle regole di cui al Modello.

Resta in ogni caso salva la possibilità di effettuare – laddove previsto dalla specifica normativa (e.g. TUF) – le segnalazioni riguardanti violazioni di natura diversa direttamente alle Autorità di Vigilanza rispettivamente competenti, in conformità alle regole operative definite da queste ultime.

Nello specifico è possibile utilizzare anche i canali istituiti da **Consob**, in aggiunta a quelli sopra indicati:

- numero telefonico 06 8411099, dal lunedì al venerdì nelle fasce orarie 11- 12 e 17-18,
- casella di posta elettronica whistleblowing@consob.it, utilizzando i due moduli per le segnalazioni anonime e non anonime;
- posta ordinaria, indirizzata a: Consob, Via G. B. Martini 3, 00186, Roma.

Per approfondimenti e ulteriori informazioni, è possibile consultare la sezione dedicata del sito al seguente indirizzo: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>.

La segnalazione whistleblowing può essere trasmessa alla **Banca d'Italia**:



- con la piattaforma "Servizi online" (<https://servizionline.bancaditalia.it/home>), selezionando il box "Invia una segnalazione";
- via posta ordinaria, inviando il modulo "Segnalazione Whistleblowing" (<https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/schema-modulo-segnalazioni-WB.pdf>) all'indirizzo Banca d'Italia, via Nazionale, n. 91 - 00184 Roma, all'attenzione del Dipartimento Vigilanza bancaria e finanziaria - Servizio RIV - Divisione SRE (la busta deve recare la dicitura "riservato").

L'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Whistleblowing della Società e la Banca d'Italia e la Consob si obbligano ad assicurare la confidenzialità delle informazioni ricevute, garantendo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

8.9 Reporting periodico al Consiglio di Amministrazione

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riferisce al CdA mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli eventuali interventi ritenuti opportuni per l'implementazione e/o l'aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà essere invitato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia e all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (elettronico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

9. INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

9.1 Diffusione del Modello

Kervis SGR S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi in esso recepiti, sia all'interno che all'esterno della propria struttura.

Obiettivo della Società, in altre parole, è di estendere la conoscenza del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti inseriti temporaneamente ed occasionalmente nell'organizzazione aziendale, che agiscano, in quel contesto, per conto e sotto la vigilanza degli organi della società. Tale obiettivo riguarda **tutte le risorse aziendali**, sia quelle **già presenti in azienda** che quelle **da inserire nell'organizzazione**.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità. Ciò allo scopo di consentire ai diversi Destinatari piena consapevolezza ed effettiva cognizione delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

La Società si impegna, dunque, a porre in essere tutte le iniziative necessarie a far conoscere e diffondere, senza ritardo, il Modello ed i suoi allegati.



9.2 Diffusione ai fornitori, ai clienti e ai collaboratori esterni e clausole di salvaguardia

I consulenti, i fornitori e i collaboratori della Società sono informati, all'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, del contenuto del Modello e dei suoi allegati, e si impegnano ad eseguire le proprie prestazioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello e, più in generale, dei principi stabiliti nel Decreto, mediante la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia, allegata al presente Modello.

9.3 Comunicazione iniziale ai destinatari

I contenuti ed i principi del Modello sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti e degli altri soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare il Modello, nonché i suoi allegati, direttamente attraverso l'Intranet aziendale. Anche ai nuovi assunti è data comunicazione dell'adozione del Modello, dandone disponibilità attraverso l'Intranet aziendale.

Ai componenti degli organi sociali, invece, è resa disponibile copia della versione integrale del documento illustrativo del Modello ed è fatta loro sottoscrivere un'attestazione di conoscenza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

9.4 Formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Società garantire a tutti i Destinatari l'effettiva conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

I Destinatari sono tenuti a prendere cognizione sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso cui la Società ha inteso perseguirli. Obiettivo di carattere particolare è, poi, rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei soggetti le cui attività risultano essere a rischio di reato. Ciò vale sia con riguardo alle attuali risorse della Società, che in relazione a quelle ancora da inserire.

La Società informa i propri dipendenti che essi sono tenuti, per un verso, a conoscere principi e contenuti recepiti nel Modello, per l'altro, a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Società, alla concreta attuazione del Modello, anche segnalando eventuali carenze.

Rientra nei compiti dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa, in stretto coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, la programmazione delle sessioni formative in materia di responsabilità amministrativa da reato ex Decreto, definendo, primariamente, contenuto dei corsi e modalità di erogazione.

La partecipazione a tali processi formativi è obbligatoria, documentata attraverso la compilazione di un registro delle presenze a cura della Segreteria della SGR, nonché **comunicata all'Organismo di Vigilanza** mediante la trasmissione di un elenco dei nominativi dei presenti.



9.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento ogniqualvolta vengano effettuate dal legislatore modifiche e/o integrazioni del catalogo dei reati presupposto contenuto nel Decreto, ed è altresì responsabile dell'adeguamento del Modello, in relazione al mutamento degli assetti organizzativi e dei processi operativi, e in forza delle risultanze dei controlli.

In particolare, il CdA delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno di SGR e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

L'OdV, cura lo sviluppo e la promozione dell'attività di aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle unità organizzative a ciò preposte ovvero, in casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di SGR.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, e allo scopo di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato eventuali esigenze di modifica del Modello. La SGR, a fronte di tali richieste, provvede ad apportare le necessarie modifiche e integrazioni al Modello che si rendessero necessarie.

Sono aspetti di carattere puramente descrittivo quelli che attengono al recepimento nel Modello di deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materie non riguardanti direttamente il Modello, ovvero assunte da organi societari delegati o da Dirigenti muniti di delega (es. variazioni/introduzione processi e procedure, emissione nuova normativa, etc.).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera relativa a aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;



- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, **sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale** da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

10. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un **sistema di sanzioni** (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) e comma 2 *bis*, lettera d) del D.lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, è necessario tenere conto dei seguenti fattori:

- il sistema deve operare in base al **principio della gradualità**, comminando sanzioni proporzionate alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Società;
- il sistema non può prescindere dal **rispetto della legislazione vigente**, in particolare dall'art. 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari).

In caso di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza trasmette le necessarie informazioni all'Amministratore Delegato che accerta le responsabilità del dipendente interessato. Qualora dall'attività di indagine sia confermata la responsabilità del dipendente nell'ambito della commissione della violazione, la Società, previa approvazione dei referenti autorizzati (Amministratore Delegato / componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale), procede con l'irrogazione delle sanzioni disciplinari identificate nel rispetto del principio di gradualità.

10.1 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni del Modello.

In ottemperanza a tale prescrizione la Società si è dotata del sistema disciplinare di seguito riportato, definito nel rispetto della vigente normativa di riferimento.

Al dipendente che violi le prescrizioni contenute nel Modello sono comminabili, secondo la gravità della violazione commessa, i seguenti provvedimenti:



1. **ammonizione verbale;**
2. **ammonizione scritta;**
3. **multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base;**
4. **sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;**
5. **licenziamento disciplinare con preavviso;**
6. **licenziamento disciplinare senza preavviso.**

Il dipendente incorre nel provvedimento dell'**ammonizione verbale** qualora:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti dalle procedure, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo".

nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** qualora:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo".

nel provvedimento della **multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base** qualora:

- esegua con negligenza le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo".

nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro** qualora:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Kervis, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo".

nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con preavviso** qualora:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di una condotta



illecita rilevante ai sensi del Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

e nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso** qualora:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il sistema delle sanzioni previste nei confronti dei lavoratori subordinati si completa con la possibilità per la Società di prevedere riduzioni della retribuzione variabile riconosciuta ai dipendenti proporzionali alla gravità di eventuali comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Amministratore Delegato, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentiti i referenti aziendali in possesso dei necessari poteri deliberativi in tale ambito.

10.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti di Kervis, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto, a seguito della condotta censurata.

10.3 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Al riguardo potranno applicarsi, in base alla gravità dell'accaduto, meccanismi di:



- diffida formale;
- sospensione temporanea;
- decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta, fatta salva ogni azione per il risarcimento dei danni.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il Decreto nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della SGR circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della SGR.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dal Codice civile, convocando l'Assemblea dei Soci per proporre la revoca dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c. ("Nomina e revoca degli Amministratori") e l'eventuale azione di responsabilità (ad es.: in presenza di un procedimento penale a carico dell'Amministratore in relazione a reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni previste dalla Società per i propri Amministratori nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, si presuppone che l'Amministratore all'atto della nomina si impegni contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali").

10.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei membri del Collegio Sindacale deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, provvederà immediatamente ad informare l'intero Collegio Sindacale, e determinerà le misure ritenute più idonee previste dalla legge, informando al contempo l'Organismo di Vigilanza.

Qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, informando al contempo l'Organismo di Vigilanza in merito alle sanzioni comminate.



10.5 Misure nei confronti di soggetti terzi

La Società può richiedere ai soggetti terzi con cui instaura relazioni commerciali (*partner* commerciali, clienti, fornitori, consulenti), la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali con cui le stesse si impegnino a rispettare, con riferimento, in particolare, agli aspetti di competenza, i contenuti del Modello e del Codice Etico e a segnalare tempestivamente qualsiasi eventuale anomalia riscontrata in tema di D.lgs. n. 231/2001, pena la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero l'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento censurabile derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

11. INTEGRAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO

Nonostante il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presenti una portata diversa rispetto al Codice Etico adottato dalla Società, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate.

Sotto tale profilo, infatti:

- il **Codice Etico** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere valori e principi di "deontologia aziendale" che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei principali portatori di interesse o *stakeholder* (amministratori, azionisti, clienti, collaboratori esterni, dipendenti, fornitori, banche);
- il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).