rb fiduciaria

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/04/2025

Indice

Definizioni 7

PARTE GENERALE 10

1. La normativa di riferimento 12

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 12

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità 12

1.3. L'efficacia esimente del Modello 13

1.4. I reati presupposto 14

1.5. Le sanzioni 14

1.6. I reati commessi all'estero 16

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito 16

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di RB Fiduciaria 17

2.1. La struttura organizzativa di RB Fiduciaria 17

2.2. Funzione e scopo del Modello 17

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello 18

2.4. La struttura del Modello 19

2.5. Natura, fonti e principi del Modello 19

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello 21

2.7. Destinatari del Modello 22

2.7.1. Rapporti con le Società di *Service* 22

2.7.2. Rapporti con Consulenti, *Partner* e Fornitori 22

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di RB Fiduciaria 23

3.1. I processi sensibili di RB Fiduciaria 23

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per RB Fiduciaria 23

4. L'Organismo di Vigilanza di RB Fiduciaria 26

4.1. Requisiti e composizione 26

4.2. Funzioni e poteri 28

4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali 30

4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza 30

4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza 31

4.6. Conservazione delle informazioni 31

5. Formazione e diffusione del Modello 32

5.1. Formazione e informazione ai Dipendenti 32

5.1.1. La comunicazione iniziale 32

5.1.2. La formazione 32

5.1.3. Le comunicazioni successive 32

5.2. Informazioni alle Società di *Service* 33

5.3. Informazioni ai Consulenti, Fornitori e *Partner* 33

6. Sistema sanzionatorio 34
6.1. Principi generali 34
6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 34
6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente 35
6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente 35
6.2.3. Disposizioni comuni 36
6.3. Misure nei confronti degli amministratori 36
6.4. Misure nei confronti dei sindaci 36
6.5. Misure nei confronti delle Società di *Service*, Consulenti e *Partner* 36
7. Introduzione alla Parte Speciale 38
7.1. Principi generali 38
7.2. La documentazione interna di RB Fiduciaria 38
7.3. Il sistema di deleghe e procure di RB Fiduciaria 39
PARTE SPECIALE 40
1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 42
1.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001 42
1.2. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001 42
1.3. Processi e attività sensibili rilevanti 46
1.4. Principi generali di comportamento 47
1.5. Principi specifici per le singole attività sensibili 48
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati 54
2.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24-*bis*, D.lgs. 231/2001 54
2.2. Processi e attività sensibili rilevanti 55
2.3. Principi generali di comportamento 56
2.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 57
3. Delitti di criminalità organizzata 61
3.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001 61
3.2. Processi e attività sensibili rilevanti 62
3.3. Principi generali di comportamento 62
3.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 63
4. Reati societari 66
4.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001 66
4.2. Processi e attività sensibili rilevanti 70
4.3. Principi generali di comportamento 71
4.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 72
5. Delitti con finalità di terrorismo 78
5.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001 78
5.2. Processi e attività sensibili rilevanti 78
5.3. Principi generali di comportamento 79

5.4. Principi specifici per le singole attività sensibili ... 80
6. Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ... 81
6.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001 ... 81
6.2. Processi e attività sensibili rilevanti ... 82
6.3. Principi generali di comportamento ... 82
6.4. Principi specifici per le singole attività sensibili ... 83
6.4.1. La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ... 83
6.4.2. Compiti, ruoli e responsabilità delle figure rilevanti ... 84
6.4.3. Sorveglianza sanitaria ... 86
6.4.4. Informazione e formazione ... 87
6.4.5. Flussi informativi ... 88
6.4.6. Documentazione ... 89
6.4.7. Rispetto degli *standard* di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavori ... 89
6.4.8. Gestione delle emergenze e primo soccorso ... 89
6.4.9. Contratti d'appalto ... 90
6.4.10. Attività di monitoraggio ... 91
6.4.11. Riesame del sistema ... 92
6.4.12. Misure anti-contagio (COVID-19) ... 92
7. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio ... 93
7.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001 ... 93
7.2. La normativa in materia di prevenzione del riciclaggio: cenni. ... 94
7.3. Processi e attività sensibili rilevanti ... 96
7.4. Principi generali di comportamento ... 97
7.5. Principi specifici per le singole attività sensibili ... 98
8. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ... 101
8.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-octies 1, D.lgs. 231/2001 ... 101
8.2. Processi e attività sensibili rilevanti ... 102
8.3. Principi generali di comportamento ... 102
8.4. Principi specifici per le singole attività sensibili ... 103
9. Reati in materia di violazione del diritto d'autore ... 106
9.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001 ... 106
9.2. Processi e attività sensibili rilevanti ... 107
9.3. Principi generali di comportamento ... 107
9.4. Principi specifici per le singole attività sensibili ... 107
10. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ... 108
10.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001 ... 108
10.2. Processo e attività sensibile rilevanti ... 108
10.3. Principi generali di comportamento ... 108

10.4. Principi specifici per la singola attività sensibile 109
11. Reati tributari 110
11.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001 110
11.2. Processi e attività sensibili rilevanti 112
11.3. Principi generali di comportamento 113
11.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 114

Definizioni

Allianz Bank o **Banca**: Allianz Bank Financial Advisors S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri, n. 3;

Attività Sensibili: le attività di RB Fiduciaria nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

AUI: Archivio Unico Informativo, formato e gestito a mezzo di sistemi informativi, nel quale gli intermediari conservano in modo accentrato tutte le informazioni acquisite nell'adempimento degli obblighi di identificazione e registrazione previsti dal Decreto Antiriciclaggio;

Capogruppo o **Compagnia** o **Allianz**: Allianz S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri, n. 3

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da RB Fiduciaria;

Codice Etico e di Comportamento: codice comportamentale adottato dal Gruppo Allianz e pubblicato sul sito internet della Compagnia, contenente gli standard minimi che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero minare l'integrità del Gruppo;

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di RB Fiduciaria e i suoi membri;

CONSOB: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di RB Fiduciaria in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni;

D.lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio: il decreto legislativo del 21 novembre 2007, n. 231, che ha recepito la direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione;

D.lgs. 81/2008 o Decreto Sicurezza: il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

D.lgs. 24/2023 o **Decreto *Whistleblowing***: decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

Destinatari: i Dipendenti e i membri degli Organi Sociali di RB Fiduciaria, nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dai singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con RB Fiduciaria, ivi compresi i Dirigenti;

Dirigenti: i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi a RB Fiduciaria;

Gruppo Allianz: il gruppo di cui RB Fiduciaria è parte quale società controllata da Allianz S.p.A., insieme alle società di diritto italiano controllate da Allianz S.p.A. ai sensi dell'articolo 2359, primo e secondo comma, del codice civile;

Gruppo Bancario: Allianz Bank e le società di diritto italiano controllate da Allianz Bank ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del codice civile;

Linee Guida: raccomandazioni delle associazioni di categoria sviluppate sistematicamente sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e valide come, p.e., le Linee Guida dell'ABI per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo per il settore bancario *ex* articolo 6, co. 3, D.lgs. 231/2001;

Modello/i o **Modello/i 231**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di RB Fiduciaria e i loro singoli membri;

Organismo di Vigilanza o **Organismo**: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

Pubblica Amministrazione o **PA**: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;

Partner: le controparti contrattuali di RB Fiduciaria, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (p.e., associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, collaborazione in genere, fornitura, appalto, ecc.), ove destinati a cooperare con la Fiduciaria nell'ambito delle Attività Sensibili;

Processo Sensibile: i processi di RB Fiduciaria, che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

RB Fiduciaria o **Fiduciaria** o **Società**: RB Fiduciaria S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri, n. 3

Reato/i o **Reato/i Presupposto**: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001;

Sistema di Controllo Interno o **SCI**: il sistema di controllo interno esistente in RB Fiduciaria;

Società di Service: le società del Gruppo Allianz che svolgono attività di servizio in favore di RB Fiduciaria o di altre società del Gruppo;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

Soggetti Subordinati: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale;

Unità di Informazione Finanziaria o **UIF**: la struttura nazionale, istituita presso la Banca d'Italia dal D.lgs. n. 231/2007, incaricata di ricevere dai soggetti obbligati, di richiedere ai medesimi, di analizzare e di comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

PARTE GENERALE

1. La normativa di riferimento

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto delinea i principi e i criteri di attribuzione della responsabilità a carico degli enti per una serie di Reati Presupposto, a condizione che siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità dell'ente, che si aggiunge – in via diretta e autonoma – a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato, sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione dell'illecito da parte della persona fisica (c.d. **colpa di organizzazione**), se, cioè, non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività Sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per i Reati commessi nel suo interesse o vantaggio:

- da Soggetti Apicali, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione;
- da Soggetti Subordinati, ossia i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale, vale a dire tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente, ivi inclusi i Soggetti Periferici.

I concetti di interesse e vantaggio, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri - tra loro alternativi - di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi. L'**interesse** esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito. Il **vantaggio** è il risultato materiale del reato, verificabile *ex post*: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse. I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell'ente.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano invece i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei Soggetti Apicali, la responsabilità dell'ente è presunta, ma l'ente può andare esente da responsabilità se dimostra che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo *sub* b);

Se, viceversa, il Reato è stato commesso da Soggetti Subordinati il meccanismo muta: la pubblica accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali.

In sintesi: se autore del Reato è un Soggetto Apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del Reato è un Soggetto Subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

1.3. L'efficacia esimente del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto. In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve: (**i**) individuare le Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati; (**ii**) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alle Attività Sensibili; (**iii**) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto; (**iv**) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello; (**v**) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» aveva aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. ***whistleblowing***).

Con il recente D.lgs. 24/2023 il legislatore italiano è nuovamente intervenuto sulla materia, introducendo una disciplina unitaria degli adempimenti in materia di whistleblowing, valida per un ampio novero di soggetti del settore pubblico e del settore privato, cui la Società si è conformata tempestivamente.

In particolare, con il Decreto Whistleblowing, il legislatore ha abrogato i commi 2-*ter* e 2-*quater* inseriti in precedenza nel testo dell'art. 6, D.lgs. 231/2001 e ha modificato il comma 2-bs prevedendo che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano dettagliare «*[…] i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare […]*».

Al fine di aderire alle previsioni del Decreto *Whistleblowing*, il Gruppo Allianz ha adottato tutte le necessarie misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone segnalate erroneamente e/o in mala fede.

Per ogni dettaglio, si rinvia all'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento che dettaglia i canali interni di segnalazione della Società e del Gruppo Allianz. Lo stesso D.lgs. 231/2001, infine, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazione sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. Per tale ragione, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, RB Fiduciaria si è ispirata anche alle Linee Guida pubblicate e aggiornate da Banca d'Italia e, a titolo di completezza e confronto, da quelle pubblicate e aggiornate da Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla struttura organizzativa della Società.

1.4. I reati presupposto

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa da reato degli enti può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei Reati Presupposto tassativamente indicati dalla legge.

In particolare, al momento dell'approvazione del presente Modello, i Reati Presupposto possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: (**a**) reati contro la PA o che offendono interessi pubblici; (**b**) reati informatici e trattamento illecito di dati; (**c**) reati in materia di criminalità organizzata; (**d**) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (**e**) reati contro l'industria e il commercio; (**f**) reati societari; (**g**) reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; (**h**) reati di mutilazione genitale femminile; (**i**) reati contro la personalità individuale; (**j**) reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato; (**k**) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (**l**) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (**m**) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; (**n**) reati in materia di violazione del diritto di autore; (**o**) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (**p**) reati ambientali; (**q**) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (**r**) reati di razzismo e xenofobia; (**s**) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (**t**) reati tributari; (**u**) reati di contrabbando; (**v**) reati transnazionali; (**w**) reati della filiera degli oli vergini di oliva; (**x**) reati contro il patrimonio culturale; (**y**) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nella Parte Speciale del Modello. Ad ogni modo, una precisa individuazione e descrizione di tutte le fattispecie criminose dalle quali potrebbe dipendere un addebito di responsabilità all'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è contenuta nell'**Allegato I** del presente Modello intitolata «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

1.5. Le sanzioni

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni nei confronti dell'ente: (**i**) sanzioni pecuniarie; (**ii**) sanzioni interdittive; (**iii**) confisca; (**iv**) pubblicazione della sentenza.

i. **Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione segue un criterio bifasico: (a) determinazione del numero di quote nell'ambito della cornice edittale prevista per ciascun illecito. In generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000; nella determinazione del numero delle quote, in particolare, il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; e (b) attribuzione a ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00. Nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

ii. **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (a) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal reato; ovvero (b) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione del reato e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge "*Spazza-corrotti*"), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-*bis* c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata delle sanzioni interdittive «*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette*» e «*non inferiore a due anni e non superiore a quattro*», a seconda che il reato sia commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, anche per queste fattispecie di reato, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria sopra richiamata «*se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Tuttavia, ai sensi del Decreto, l'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora siano astrattamente applicabili, se: (i) l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio minino dal reato; e (ii) il danno cagionato è di minima entità.

Inoltre, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche in via cautelare.

iii. **La confisca**

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del reato, ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile attingere direttamente il prezzo o il profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna:

- la prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato commesso da Soggetti Apicali, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del reato-presupposto;
- l'art. 15, comma 4, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale;
- infine, l'art. 23, comma 3, prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

iv. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati Presupposti commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea – come *ratio* di tale opzione normativa – la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

Affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, è necessario che: (a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; (b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (c) ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; (d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto; (e) se il reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di*

accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende».

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

Nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento *ex* D.lgs. 231/2001 e in tale procedimento un legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di RB Fiduciaria

2.1. La struttura organizzativa di RB Fiduciaria

RB Fiduciaria S.p.A. è la società del Gruppo Allianz che offre servizi di intestazione fiduciaria.

La struttura della Fiduciaria risulta essere snella e semplificata: i collaboratori oggi impiegati presso la Società risultano essere dipendenti di Allianz Bank in regime di comando presso la Fiduciaria.

RB Fiduciaria ha inoltre conferito in *outsourcing* quasi tutte le proprie attività ad esclusione di quelle legate all'attività selezionale propria di una società fiduciaria (*i.e.*, il *back office* della clientela).

In particolare, RB Fiduciaria ha conferito in *outsourcing* ad Allianz Bank le seguenti attività (i) tenuta della contabilità generale, (ii) gestione finanziaria, (iii) prestazione di servizi generali, (iv) consulenza legale e gestione dei reclami, (v) *risk management*, (vi) *compliance*, (vii) *internal audit*, (viii) servizio di prevenzione e protezione ai sensi del Decreto Sicurezza, (ix) antiriciclaggio, (x) acquisti, (xi) servizi informatici, (xii) segreteria societaria e (xiii) adempimenti fiscali.

Inoltre, RB Fiduciaria ha conferito in *outsourcing* ad Allianz le seguenti attività (i) esecuzione degli adempimenti fiscali e (ii) consulenza fiscale.

In tale ottica RB Fiduciaria, in considerazione della snellezza della struttura organizzativa, ha deciso di adottare un proprio Modello che fosse applicabile alla propria organizzazione, nonché coerente con la natura delle attività conferite in *outsourcing*.

Si precisa che la presente versione del documento è stata aggiornata a valle di un'attività di *risk assessment* svolta tenendo conto dell'organigramma aziendale della Società vigente nel mese di giugno 2024.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Amministrazione di RB Fiduciaria e periodicamente aggiornato, costituisce regolamento interno della Società vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili maggiormente esposte a rischio di reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari.

Attraverso l'adozione del Modello, quindi, la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di integrità e legalità che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;

- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla Società, anche qualora possa arrecarle significativi benefici;
- chiarire ai Destinatari quali sono i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;
- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a minimizzare il rischio di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consentono a RB Fiduciaria di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001, ma migliorano anche la sua *corporate governance*.

L'efficacia del Modello è poi ulteriormente rafforzata dall'attività di vigilanza continua dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto di tutte le direttive emanate direttamente da Allianz SE, in materia di *corporate governance*, controllo interno, antifrode e anticorruzione.

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello

Successivamente all'emanazione del Decreto, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo RB Fiduciaria ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute ed al Modello della Capogruppo e della Banca, anche alle Linee Guida dell'ABI.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e, sulle cui basi, si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

i. **Analisi del contesto aziendale e identificazione delle Attività Sensibili ("*as-is-analysis*")**

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta, con il supporto di Consulenti esterni, attraverso la collaborazione dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, l'esame della documentazione aziendale disponibile (*i.e.*, organigrammi, attività svolte, processi principali, ecc.) ed una serie di interviste.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la potenziale commissione di Reati Presupposto.

Successivamente, con il supporto dei citati soggetti chiave, si è proceduto a valutare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (*e.g.*, procedure esistenti, separazione delle funzioni, tracciabilità documentale dei controlli, ecc.), nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (*e.g.*, verificabilità, tracciabilità, documentabilità, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quali aree e/o settori di attività e secondo quali modalità si potessero realizzare Reati Presupposto.

ii. **Effettuazione della c.d. *gap analysis***

Sulla base dei sistemi di controlli e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001; i risultati di tale attività sono stati esposti in un documento di *Executive Summary*.

Le fasi di identificazione delle Attività Sensibili e di effettuazione della *Gap Analysis* sono state svolte su base annua e ogniqualvolta si è reso necessario aggiornare e integrare il Modello attraverso l'emanazione di successivi capitoli di Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reato di volta in volta introdotte dal legislatore.

iii. **Attività di *risk assessment* e aggiornamento periodico**

Successivamente alla prima emanazione del Modello, lo stesso è periodicamente aggiornato al fine di recepire eventuali modifiche normative o di natura organizzativa intervenute nel Gruppo Allianz.

A tale scopo, la Società svolge una serie di attività dirette sia all'aggiornamento del Modello – nella sua Parte Generale e Speciale – sia alla valutazione dei rischi di commissione dei Reati, al fine di identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

In breve, l'attività di aggiornamento e *Risk Assessment* di delinea nelle seguenti fasi:

a) mappatura, per ogni famiglia di illecito, all'interno di apposite matrici, delle Attività Sensibili, dei principi e delle procedure adottate dalla Società e poste a mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;

b) condivisione delle schede e conduzione di apposite interviste con le funzioni aziendali coinvolte nelle Attività Sensibili mappate al fine di raccogliere (b.1) riscontri circa la correttezza e la completezza, in base alla propria conoscenza ed esperienza, delle Attività Sensibili e dei presidi posti a mitigazione del rischio-reato, così come riportati nel Modello; (b.2) indicazioni di modificazioni e/o integrazioni intervenute nell'ambito di presidi di controllo adottati dalla Società a fronte di ciascuna Attività Sensibile; (b.3) valutazione degli elementi di rischio di commissione del Reato a cui è potenzialmente esposta ciascuna Attività Sensibile sulla base dell'esperienza e della conoscenza dei soggetti coinvolgi dalle attività di *business* svolte;

c) rielaborazione dei riscontri forniti al fine di (c.1) recepire all'interno del Modello eventuali modifiche o integrazioni indicate; (c.2) fornire una valutazione complessiva del rischio di commissione dei Reati e identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da:

i. una "**Parte Generale**", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;

ii. una "**Parte Speciale**", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;

iii. l'**Allegato I** intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

iv. l'**Allegato II** intitolato «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

Devono inoltre essere ritenuti parte integrante del Modello, anche per quanto si dirà *infra* §2.5, il **Codice Etico e di Comportamento** e il **Codice anticorruzione** adottati dal Gruppo Allianz e tutta la documentazione interna (p.e., funzionigrammi, processi, procedure, *template*, ecc.) della Società richiamata nella Parta Speciale.

2.5. Natura, fonti e principi del Modello

Il presente Modello, come originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce un **regolamento interno** di RB Fiduciaria, vincolante per la medesima: esso

è da intendersi come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società – in funzione delle specifiche attività svolte – al fine di prevenire la commissione dei Reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità ai sensi del Decreto.

Il Modello è ispirato alle Linee Guida dell'ABI e fondato sulle risultanze della mappatura dei rischi sopra descritta.

Il **Codice Etico e di Comportamento** adottato dalla Capogruppo e fatto proprio dalla Società costituisce fondamento essenziale del presente Modello: le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice Etico e di Comportamento. In particolare, il Codice Etico e di Comportamento, i cui principi si intendono interamente richiamati nel presente Modello, contiene una serie di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovano ad agire in nome e per conto della Società.

Come osservato in precedenza, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operativi nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati Presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello, quindi, ferma restando la sua peculiare funzione descritta *supra*, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di controllo interno esistente in RB Fiduciaria e delle relative procedure: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati Presupposto da prevenire, RB Fiduciaria, oltre al Codice Etico e di Comportamento, ha individuato:

- i principi di *corporate governance* a cui la Società e l'intero Gruppo Allianz si ispirano;
- il sistema di controllo interno e, quindi, le **procedure aziendali** e di Gruppo, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società e del Gruppo Allianz e il sistema di controllo di gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo Allianz;
- i principi contabili internazionali – *i.e.*, gli *International Accounting Standards* (IAS) e gli *International Financial Reporting Standards* (IFRS) – nonché le loro successive modifiche e relative interpretazioni;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il sistema di regole, disposizioni e procedure aziendali poste a presidio delle Attività Sensibili richiamate nella Parte Speciale del presente Modello;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società che lo stesso intende integrare e sono costantemente aggiornati dalle funzioni aziendali a ciò preposte.

Tutto ciò premesso, e fermo quanto previsto *supra* §2.2, i **principi cardine** del presente Modello, quindi, sono:

i. i principi e le regole di comportamento dettati dei Modelli di Allianz e Allianz Bank;

ii. i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad avere una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; (b) la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili; (c) l'attività di verifica del funzionamento del

Modello con conseguente aggiornamento periodico; (d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

iii. i principi generali su cui si fonda un adeguato sistema di organizzazione aziendale, ossia il rispetto dei requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative;

iv. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare, la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai sensi del Decreto, il rispetto del principio di separazione delle funzioni, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;

v. inoltre, con particolare riferimento alle attività esternalizzate, il sistema di organizzazione e controllo aziendale, in considerazione delle responsabilità che ne possono derivare, si ispira ai seguenti principi: (a) individuazione specifica dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività; (b) tracciabilità dei processi aziendali affidati in *outsourcing*; (c) definizione delle modalità e dei livelli di qualità del servizio; (d) istituzione di flussi informativi tra l'*outsourcer* di servizi e il soggetto o la funzione aziendale esternalizzante;

vi. infine, il sistema di controllo interno, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità nella sua attuazione alle aree in cui vi è probabilità più alta di commissione dei Reati Presupposto e una rilevanza più alta delle Attività Sensibili.

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

RB Fiduciaria è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei Destinatari.

Per tale ragione, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e RB Fiduciaria, come evidenziato in precedenza, possegga già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello già con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2006. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri.

Il Collegio Sindacale di RB Fiduciaria ha preso atto del presente Modello nella riunione del 7 marzo 2006; nella medesima riunione, il Collegio Sindacale si è impegnato formalmente al rispetto del Modello medesimo.

Il Modello è, come anticipato, inoltre periodicamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, a seguito della sua originaria adozione, il Modello della Società è stato successivamente modificato dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del (**i**) 17 luglio 2015; (**ii**) 18 luglio 2016; (**iii**) 25 luglio 2017; (**iv**) 2 febbraio 2018;(**v**) 17 marzo 2022; (**vi**) 21 aprile 2023; e, da ultimo, (**vii**) xx xx 2025.

In particolare, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a), del Decreto, essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche e le integrazioni di carattere *sostanziale* dello stesso.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa, significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche: (**i**) nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società;

(**ii**) nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società; (**iii**) nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; (**iv**) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

Le proposte di modifica del Modello, anche quando non attivate dall'Organismo di Vigilanza, sono sempre preventivamente comunicate all'Organismo il quale deve tempestivamente esprimere un parere in merito.

Viceversa, il Direttore Generale della Società può apportare al Modello modifiche di natura puramente *formale*, qualora esse risultino necessarie per una migliore chiarezza ed efficienza. Le modifiche sono comunque immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza e, per la sua ratifica, al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Direttore Generale, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare la riunione del Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, a opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per le modifiche di procedure esistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. In particolare, ancor prima dell'eventuale passaggio consiliare per la loro approvazione, le procedure di attuazione del Modello sono predisposte o aggiornate dalle competenti funzioni aziendali e prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

2.7. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in via diretta:

- **i.** a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità funzionale o di una divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria;
- **ii.** ai Dipendenti della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- **iii.** a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico e di Comportamento, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa, anche in parte, persegue l'interesse di RB Fiduciaria ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il Modello della Società è pubblicato sul sito *internet* della Compagnia www.allianz.it.

2.7.1. Rapporti con le Società di *Service*

Le Società di *Service* devono essere informate dell'avvenuta adozione del Modello e dell'esigenza per RB Fiduciaria che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001, nonché a quelli del Codice Etico e di Comportamento.

2.7.2. Rapporti con Consulenti, *Partner* e Fornitori

In relazione ai rapporti instaurati con i Consulenti, i *Partner* e i Fornitori, a cura delle competenti direzioni o unità organizzative, sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e per l'informativa nei loro confronti.

In ogni caso nei contratti con Consulenti, *Partner* e Fornitori dovranno essere inserite specifiche clausole con cui gli stessi si obbligano al rispetto dei principi dettati dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello.

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di RB Fiduciaria

3.1. I processi sensibili di RB Fiduciaria

A seguito delle analisi condotte da RB Fiduciaria e descritte nel precedente capitolo, ai fini della individuazione delle aree di rischio potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto, è emerso che i Processi Sensibili della Società sono, alla data del presente Modello, i seguenti:

I. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli enti pubblici e le autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive;

II. Gestione dei flussi monetari e finanziari;

III. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo;

IV. Gestione dei mandati fiduciari;

V. Acquisto di beni, servizi e consulenze;

VI. Gestione del contenzioso;

VII. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;

VIII. Gestione e rispetto della proprietà industriale e intellettuale;

IX. Gestione dei rapporti con i *media* e delle informazioni privilegiate;

X. Gestione della fiscalità aziendale;

XI. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. 81/2008.

Qualora uno o più dei Processi Sensibili si inserisca nel più ampio ambito delle **prestazioni infragruppo** tra la Compagnia e le sue controllate ovvero tra la Banca e le sue partecipate, insieme alle prescrizioni che verranno dettagliate nella Parte Speciale in relazione a ogni categoria di Reati Presupposto ritenuta rilevante, resta fermo l'obbligo di rispettare i seguenti principi generali:

- obbligo che tutti i contratti infragruppo siano stipulati per iscritto e che della suddetta stipulazione sia dato avviso all'Organismo di Vigilanza della Fiduciaria, il quale potrà nel caso prenderne visione;
- obbligo reciproco tra la società beneficiaria e quella che rende il servizio di rendere noto al proprio organismo di vigilanza e all'organismo di vigilanza dell'altra società eventuali criticità rilevanti ai fini del Decreto che interessino il servizio reso;
- obbligo per la società che rende il servizio e per la beneficiaria del medesimo di attenersi al proprio Modello e, più in generale, al Codice Etico e di Comportamento.

Resta inoltre ferma l'applicazione, per quanto rilevante, della *policy* in materia di esternalizzazioni adottata a livello di Gruppo come da suo ultimo aggiornamento.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per RB Fiduciaria

Nondimeno, sempre a seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nel capitolo precedente, è emerso che i Processi Sensibili sopra individuati possono astrattamente riguardare le seguenti categorie di Reati Presupposto:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico *ex* artt. **24** e **25**, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Malversazione a danno dello Stato*» (art. 316-*bis* c.p.), «*Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*» (art. 316-*ter* c.p.), «Turbata libertà degli incanti» (art. 353 c.p.), «Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente»

(art. 353-bis c.p.), «*Frode nelle pubbliche forniture*» (art. 356 c.p.), «*Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche*» (art. 640-*bis* c.p.), di quello di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 898/1996), di «*Peculato*» (art. 314 c.p.), «*Indebita destinazione di denaro o cose mobili (quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea)*» (art. 314-bis c.p.), di «*Peculato mediante profitto dell'errore altrui*» (art. 316 c.p.);

2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati *ex* art. **24-*bis***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di *«Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche»* (art. 617-*quater* c.p.), *«Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche »* (art. 617-*quinquies* c.p), *«Estorsione Informatica»* (art. 629 comma 3 c.p.,) «*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico*» (art. 635-*ter* c.p.), di « Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico» (art. 635-*quater 1* c.p.) di «*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse*» (art. 635-*quinquies* c.p.), di «*Frode informatica del certificatore di firma elettronica*» (art. 640-*quinquies* c.p.) e di quello in materia di «*Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*» (art. 1, co. 11, D.L. 105/2009 conv. dalla L. 133/2019);

3. Delitti di criminalità organizzata *ex* art. **24-*ter***, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Associazione per delinquere*» (art. 416 c.p.);

4. Reati societari *ex* **art. 25-*ter***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-*bis* c.c.), di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.); e «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

5. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex* **art. 25-*quater***, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 270-*bis* c.p.) e di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);

6. Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro *ex* **art. 25-*septies***, D.lgs. 231/2001;

7. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex* **art. 25-*octies***, D.lgs. 231/2001;

8. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ex **art. 25-*octies.1***, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Trasferimento fraudolento di valori*» (art. 512-bis c.p.);

9. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex* **art. 25-*novies***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione delle violazioni nei confronti della Società Italiana degli Autori ed Editori di cui all'art. 171-*septies*, L. 633/1941 e del reato di manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941);

10. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex* **art. 25-*decies***, D.lgs. 231/2001;

11. Reati tributari *ex* **art. 25-*quinquiesdecies***, ad esclusione dei reati di «*Dichiarazione infedele*» (art. 4, D.lgs. 74/2000), di «*Omessa dichiarazione*» (art. 5, D.lgs. 74/2000) e di «*Indebita compensazione*» (art. 10-*quater*, D.lgs. 74/200).

Ogni categoria di Reato Presupposto considerato astrattamente rilevante per la Società, sarà, di riflesso, oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale.

Viceversa, non sono state individuate aree di attività della Società potenzialmente legate alle categorie di reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento *ex* art. 25-*bis*, D.lgs. 231/2001, di quella dei reati contro l'industria e il commercio *ex* art. 25-*bis.*1, D.lgs. 231/2001, alle pratiche di cui all'art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001, ai delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001, agli abusi di mercato *ex* art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001, ai reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/2001, alle ipotesi di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare *ex* art. 25-*duodecies* del Decreto, a quella relativa ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, nonché ai reati in materia di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies ,* D.lgs. 231/2001, ai delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies* D.lgs. 231/2001 nonché ai reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-*duodevicies* D.lgs.231/2001.

4. L'Organismo di Vigilanza di RB Fiduciaria

4.1. Requisiti e composizione

In base all'art. 6, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. A tal riguardo si richiamano anche le disposizioni della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca D'Italia recante «*Disposizioni di vigilanza per le banche*», secondo cui «*l'organo con funzione di controllo svolge, di norma, le funzioni dell'organismo di vigilanza – eventualmente istituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti - che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo. Le banche possono affidare tali funzioni a un organo appositamente istituito dandone motivazione*» (Titolo IV, Capitolo 3, Sezione II, Paragrafo 4).

Pertanto Banca d'Italia, pur rispettando l'autonomia delle banche nella scelta di nominare organismi di vigilanza composti da soggetti diversi dai sindaci (facoltà esercitabile dandone adeguata motivazione), ha esplicitamente espresso il proprio favore per la coincidenza dell'Organismo di Vigilanza con l'organo di controllo, ossia il Collegio Sindacale (nei sistemi di governance tradizionale), il Consiglio di Sorveglianza (nei sistemi di governance dualistici) o il Comitato per il Controllo sulla Gestione (nei sistemi di governance monistici).

In tale ambito, RB Fiduciaria, con delibera del 17 luglio 2015, ha affidato le funzioni di vigilanza e controllo del Modello al Collegio Sindacale della Fiduciaria. Tale affidamento risulta essere in linea con le considerazioni espresse nell'ambito dalle Linee Guida ABI nelle quali, sulla base del testo formale del Decreto, unitamente alle considerazioni espresse sul punto dalla Relazione illustrativa al Decreto medesimo, si suggeriscono i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità di azione che devono caratterizzare l'Organismo.

i. Autonomia

Il requisito di autonomia presuppone che l'Organismo riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione); l'Organismo deve, inoltre, disporre di autonomi poteri di spesa ordinari e straordinari.

ii. Indipendenza

L'indipendenza, invece, presuppone che i componenti dell'Organismo non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né siano titolati all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo.

iii. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità o di decadenza, elencate nel prosieguo.

i. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

ii. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello e la Società gli garantisce i necessari poteri di indagine. È quindi una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità del suo lavoro, ma non svolge mansioni operative che possano condizionarne quella visione d'insieme sull'attività aziendale che si richiede all'Organismo.

Applicando tutti i citati requisiti alla realtà aziendale di RB Fiduciaria, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dall'Assemblea dei Soci in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ai sensi della normativa *pro*

tempore vigente, nonché in coerenza con le regole di *governance* illustrate nelle Linee Guida della Capogruppo. Nello specifico, alla data del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza della Banca è composto da tre membri, coincidenti con i componenti del Collegio Sindacale. È Presidente dell'Organismo di Vigilanza il Presidente del Collegio Sindacale.

L'accettazione della (o cessazione dalla) carica di Sindaco comporta, pertanto, anche l'accettazione della (o cessazione dalla) carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e delle relative responsabilità; il Collegio Sindacale svolge quindi le funzioni attribuite ai sensi del D.lgs. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza per tutta la durata del proprio incarico.

Qualora nel corso dell'esercizio venissero a mancare uno o più Sindaci e nel Collegio Sindacale dovessero subentrare, ai sensi dell'art. 2401 c.c., i Sindaci supplenti, a questi ultimi si intenderanno estese automaticamente anche le funzioni di vigilanza e controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza fino alla successiva nomina del Sindaco effettivo mancante.

Al fine di garantire i requisiti di **autonomia e indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Fiduciaria;
- non devono svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Fiduciaria;
- non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Fiduciaria, con società da essa controllate o ad essa collegate o con Allianz e Allianz Bank, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai partenti e affini entro il quarto grado;
- non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Fiduciaria;
- non devono essere stati condannati, con sentenza anche in primo grado, ovvero essere sottoposti a indagine, o aver ottenuto una sentenza di patteggiamento per la commissione di uno dei Reati, né tantomeno essere stati condannati a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici.

Inoltre, non possono essere eletti membri dell'Organismo e, se lo sono, **decadono** automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ovverosia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 «*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia*»;
- coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
    - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non

esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., l'esercizio abusivo dell'attività assicurativa o riassicurativa ex art. 305 del Codice delle Assicurazioni Private - D.Lgs. 209/2005);

- per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni ed il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF.

All'atto di nomina, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti sopra descritti e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre provveduto a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento denominato «*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di RB Fiduciaria* ex *D.lgs. 231/2001*», in linea con le regole di *corporate governance* della Società.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento di compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza di RB Fiduciaria è supportato, di norma, dalla funzione *Internal Auditing* – e, ove necessario, dalla funzione *Compliance* – e si può avvalere del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

L'Organismo potrà altresì coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e della Banca in un'ottica di omogeneità d'azione e di risultati.

L'Organismo può avvalersi inoltre del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano necessarie allo svolgimento del suo incarico, ovvero ricorrere a Consulenti di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo.

All'Organismo di Vigilanza della Fiduciaria sono assegnate le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività e per l'efficiente ed effettivo assolvimento dei compiti cui esso è chiamato. L'entità della dotazione finanziaria ordinaria per ciascun esercizio viene proposta dall'Organismo al Consiglio di Amministrazione, in cui viene dato anche conto delle spese sostenute nell'esercizio precedente, e deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a *budget*.

4.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il **compito** di vigilare: (**i**) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali; (**ii**) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; (**iii**) sull'opportunità di aggiornamento del Modello,

laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Al fine di poter svolgere le proprie funzioni, all'Organismo sono affidati i seguenti **poteri**:

i. in relazione alle *verifiche* e ai *controlli* funzionali all'efficace compimento del suo incarico, può: (**a**) valutare l'attuazione da parte della Società delle procedure previste dalla Parte Speciale del Modello, anche tramite l'emanazione ovvero la proposizione di disposizioni interne volte al rispetto del Modello o delle procedure; (**b**) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili; (**c**) effettuare periodicamente accertamenti mirati su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione periodica da esporsi in sede di *reporting* agli organi societari deputati; (**d**) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere messe a disposizione o trasmesse all'Organismo da parte degli altri organi e dalle funzioni sociali; (**e**) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il miglior monitoraggio dell'operatività della Società; (**f**) attivare e svolgere indagini interne raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessare per acquisire ulteriori elementi di valutazione;

ii. in relazione alla *formazione* in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, può: (**a**) coordinarsi con il Responsabile della Funzione Risorse Umane della Banca per la definizione dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni periodiche per i Dipendenti e per gli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto; (**b**) far predisporre e aggiornare lo spazio *intranet* della Società contenente le informazioni relative al Decreto e al Modello; (**c**) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. in relazione a eventuali *mancato rispetto delle prescrizioni del Modello*, può coordinarsi con le funzioni aziendali della Banca competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferme restando le competenze delle stesse funzioni aziendali per l'irrogazione della misura adottabile e del relativo processo decisionale;

iv. in relazione all'*aggiornamento del Modello*, può: (**a**) interpretare eventuali modifiche normative intervenute a seguito dell'approvazione del Modello, in coordinamento con la Funzione Affari Legali della Banca, al fine di verificare l'adeguatezza dello stesso alle novità introdotte dal legislatore ovvero la necessità di modifiche; (**b**) valutare le eventuali ulteriori esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, coordinandosi a tal fine anche con l'Organismo di Vigilanza della Banca; (**c**) monitorare eventuali modifiche dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici e relative funzioni, al fine di coordinare i conseguenti e necessari interventi sulla Parte Speciale del Modello.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di RB Fiduciaria può, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, disporre l'audizione dei Dirigenti, Dipendenti e Consulenti della Società, dei responsabili di funzioni aziendali o unità operative aziendali, nonché di qualunque altra persona, interna o esterna alla Società, che ritenga utile convocare al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito alle questioni di volta in volta analizzate. Nondimeno, l'Organismo può accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle sue funzioni attribuite, nonché richiedere ai responsabili delle funzioni o delle unità operative aziendali informazioni, dati e/o notizie rilevanti per le sue attività di controllo.

Ad ogni modo, fermi i suoi autonomi poteri di verifica e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza non ha poteri coercitivi o modificativi della struttura aziendale, né poteri di carattere sanzionatorio nei confronti dei membri degli Organi sociali, dei Dipendenti e dei Consulenti; tali poteri, infatti, rimangono riservati agli Organi sociali o alle funzioni aziendali competenti.

4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo ha due linee di *reporting*:

i. la prima, su base **continuativa**, verso il Direttore Generale;

ii. la seconda, su base **annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza di Allianz Bank.

A tal fine, l'Organismo predispone **annualmente**, una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza di Allianz Bank contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili. In tale relazione, l'Organismo di Vigilanza predispone altresì il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'Organismo rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

Gli incontri con gli Organi sociali cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o soggetti competenti, la convocazione del predetto Organo sociale per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le competenti funzioni per i diversi profili specifici e precisamente: (**a**) con la Funzione Legale di Allianz Bank, ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante ai fini della modifica o integrazione della mappatura delle Attività Sensibili per determinare il contenuto delle clausole contrattuali; (**b**) con la Segreteria Societaria di Allianz Bank per le operazioni di carattere societario ricomprese nell'elenco dei potenziali reati societari; (**c**) con la Funzione Risorse Umane di Allianz Bank in ordine alla formazione dei Dipendenti e ad eventuali procedimenti disciplinari.

4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza

Fermo il potere dell'Organismo di Vigilanza di accedere alla documentazione societaria che dovesse ritenere opportuno analizzare per lo svolgimento del proprio incarico e della facoltà di richiedere informazioni ai responsabili delle funzioni e delle unità operative aziendali, l'Organismo deve essere comunque prontamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte degli Organi sociali e dei Dipendenti in merito ai fatti posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili che potrebbero esporre la Società al rischio di commissione di Reati.

Al fine di tenere costantemente monitorate le Attività Sensibili, comunque, l'Organismo si avvale di un sistema di flussi informativi e di segnalazioni provenienti:

- dalle funzioni che operano in aree aziendali a rischio di commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto;
- dalle funzioni di controllo;
- da altre funzioni aziendali in possesso di dati e notizie in grado di supportare l'Organismo nello svolgimento della propria attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre pianificare, nel proprio programma di attività annuale, incontri periodici con i responsabili delle funzioni o delle unità operative aziendali, ovvero prevederli ad evento qualora ritenuto necessario.

Ad integrazione del Modello, la Fiduciaria ha inoltre adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» che, *inter alia*, disciplina in dettaglio le tipologie e le tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo da parte di ciascuna funzione o unità operativa.

4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a:

- inviare all'Organismo, per quanto di propria competenza, le informazioni indicate nel § 6 dell'Allegato II «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

  Le funzioni aziendali o gli Organi sociali – questi ultimi in persona dei soggetti di volta in volta delegati – trasmettono i relativi flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica, all'indirizzo espressamente dedicato: **organismovigilanza231@rbfiduciaria.it.**

  La trasmissione di tutti i flussi informativi ricevuti dovrà essere corredata dall'allegazione dei relativi documenti, ove esistenti.

  L'Organismo di Vigilanza valuta i flussi informativi ricevuti e dà a essi seguito secondo quanto previsto dall'Allegato II «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle competenti funzioni aziendali in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello.

- segnalare, tramite i canali interni di cui all'art. 23 del Codice Etico e di comportamento, al *Antifraud Coordinator* dell'unità *Compliance* di Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. qualsiasi comportamento, tenuto nell'ambito delle attività aziendali o comunque nell'interesse della Compagnia, che possa configurare la commissione di un Reato ovvero la violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento.

  A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*, inoltre, come previsto dall'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento, l'*Antifraud Coordinator* dell'unità *Compliance* di Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. deve portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni con profili di rilevanza 231 pervenute tramite i canali interni istituiti dal Gruppo Allianz e utilizzati dalla Società nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato.

Gli obblighi di segnalazione in capo a soggetti esterni alla Società (come, p.e., i Consulenti), dovranno essere specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a RB Fiduciaria.

Qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi sopra indicati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza e che sarà determinata secondo le regole indicate nel capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello. L'Organismo si riserva di segnalare agli Organi sociali o alle funzioni competenti l'opportunità di agire contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano, prima *facie*, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

4.6. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o documento ricevuto dall'Organismo di Vigilanza nell'adempimento del suo incarico è conservata fino a un periodo di dieci anni, nel rispetto delle previsioni di legge e secondo le modalità previste dalla procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

5. Formazione e diffusione del Modello

5.1. Formazione e informazione ai Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed eventualmente integrato dall'attività dell'Organismo, in collaborazione con il Responsabile della Funzione Risorse Umane della Banca e con i Responsabili delle altre Funzioni o Unità Organizzative di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

5.1.1.La comunicazione iniziale

Ad ogni nuovo assunto viene consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. Tale *set* informativo dovrà contenere, tra l'altro, il Codice Etico e di Comportamento ed il Modello.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Fiduciaria una dichiarazione firmata ove si attesti di aver ricevuto il *set* informativo, l'integrale conoscenza dei documenti ricevuti, nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

5.1.2. La formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dal fatto che gli stessi abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Fiduciaria ha previsto livelli diversi di formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

a) i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

b) i membri dell'Organismo di Vigilanza e i preposti al controllo interno;

c) i Dipendenti della Società che rivestono la qualifica di Dirigenti;

d) i Dipendenti della Società che non rivestono la qualifica di Dirigenti.

Le modalità di espletamento dell'attività formativa sono sottoposte a costanti verifiche di adeguatezza da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale, ove necessario, provvede a modificarle.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce un illecito disciplinare.

5.1.3.Le comunicazioni successive

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con le altre competenti funzioni aziendali, curerà le comunicazioni successive ai Destinatari del Modello che si renderanno eventualmente necessarie a fronte degli interventi di aggiornamento e modifica dello stesso.

È comunque compito delle competenti funzioni verificare che sul sito *intranet* della Società sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

5.2. Informazioni alle Società di *Service*

Le Società di *Service* sono informate dell'avvenuta adozione del Modello e dell'esigenza per RB Fiduciaria che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001, nonché a quelli del Codice Etico e di Comportamento.

5.3. Informazioni ai Consulenti, Fornitori e *Partner*

Relativamente ai Consulenti, ai Fornitori e ai *Partner*, a cura delle competenti Funzioni o Unità Organizzative, sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e di informativa nei loro confronti.

In ogni caso, nei contratti con Consulenti, Fornitori e *Partner* dovranno essere inserite specifiche clausole con cui gli stessi si obbligano al rispetto dei principi dettati dal D.lgs. 231/2001 e secondo quanto previsto nel Modello.

6. Sistema sanzionatorio

6.1. Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio, infatti, costituisce ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e), D.lgs. 231/2001 un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, D.lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere un sistema disciplinare in relazione agli illeciti previsti dal D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

Ulteriore presupposto per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e riceva un adeguato seguito. A tale scopo, la Fiduciaria ha adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» che ha, tra l'altro, l'obiettivo di assicurare tempestivo, approfondito e imparziale svolgimento di idonei accertamenti sulla segnalazione pervenuta, al fine di dare a esse soddisfacente seguito.

Ad ogni modo, l'applicazione delle misure sanzionatorie di seguito richiamate non pregiudica né modifica ulteriori ed eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (p.e., penale, amministrativa o tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare un Reato Presupposto; le regole di condotta sono infatti assunte dall'azienda in piena autonomia e indipendentemente dall'illecito penale che eventuali condotte possano determinare: il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale esercitata dall'Autorità giudiziaria o di un procedimento iniziato da una Autorità amministrativa indipendente, ma invero deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e di quello amministrativo.

Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale (o del procedimento amministrativo), essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale (o del procedimento amministrativo) l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

A seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare da parte delle funzioni aziendali competenti, l'Organismo di Vigilanza deve essere prontamente informato circa l'eventuale applicazione di una sanzione per una violazione del Modello (o delle procedure adottate dalla Società per la sua attuazione) e del Codice Etico e di Comportamento, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza degli stessi.

Infine, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, co. 2-*bis*, D.lgs. 231/2001, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello sono previste sanzioni per chi commette uno o più illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023.

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti della Società a cui si applica il CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti applicabili, in particolare, variano a seconda che il Dipendente rivesta o meno anche la qualifica di Dirigente.

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e delle eventuali norme speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio applicabile dalla Fiduciaria in virtù del CCNL. Più precisamente:

- il **rimprovero verbale**;
- il **biasimo scritto** della direzione locale;
- il **biasimo scritto** della direzione centrale o generale;
- la **sospensione dal servizio e dal trattamento economico**;
- il **licenziamento per giustificato motivo**;
- il **licenziamento per giusta causa**.

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Nello specifico, i comportamenti che costituiscono un illecito disciplinare sono:

a) il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un'attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, tali da poter determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;

b) la violazione delle procedure adottate e richiamate dal presente Modello o, comunque, il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o di un'altra attività compiuta nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, a prescindere dal fatto che da tali possano o meno derivare sanzioni per la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;

c) il compimento di atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o i diretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;

d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»;

e) la commissione di uno degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023.

6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente

Nell'ipotesi in cui fosse un Dirigente a (**i**) compiere, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel Modello, (**ii**) compiere atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o i

diretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, (**iii**) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata ovvero (**iv**) commettere un altro illecito di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023, la Società provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Si precisa infine che, in base a specifico regolamento di RB Fiduciaria, le suddette violazioni o non conformità incidono negativamente sulla valutazione alla base della quantificazione del premio annuale ovvero sui risultati di cui ai programmi di *Management by Objectives* con conseguente riduzione del compenso variabile.

Anche in questo caso, restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicati dalla Fiduciaria relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e del Responsabile della Funzione Risorse Umane della Banca, rimanendo quest'ultimo il soggetto incaricato della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra richiamate.

Rimane comunque salvo il diritto al risarcimento di ogni danno arrecato alla Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, saranno applicate in relazione:

- alle mansioni, al livello di responsabilità e di autonomia del Dipendente o del Dirigente;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del Dipendente o del Dirigente, con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo;
- alle particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, ovvero la necessaria comunicazione alla Banca d'Italia e/o alla CONSOB.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione affinché possa effettuare necessarie verifiche ed assumere opportuni provvedimenti.

6.5. Misure nei confronti delle Società di *Service*, Consulenti e *Partner*

Ogni comportamento posto in essere dalle Società di *Service*, dai Consulenti o dai *Partner* in violazione della normativa di cui al Decreto, nonché ogni commissione dei Reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle

specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ovvero secondo quanto appositamente comunicato in merito.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Introduzione alla Parte Speciale

7.1. Principi generali

In conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema dei controlli interni di un ente, in relazione ai Reati da prevenire, deve, tra le altre cose, prevedere: (**i**) l'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi gli illeciti; (**ii**) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente; (**iii**) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Anche a tale scopo, la Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso RB Fiduciaria la possibile commissione di taluno dei Reati Presupposto e, prima ancora, di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Società.

La Parte Speciale del Modello ha altresì lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica sulle Aree Sensibili individuate.

La Parte Speciale, in particolare, disciplina:

- **i.** l'attività di chiunque operi per conto della Società in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Società, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Società;
- **ii.** nei limiti delle disposizioni applicabili, l'attività di chiunque, pur non essendo uno dei soggetti individuati *sub* i), operi nel suo interesse in forza di rapporti contrattuali.

Sono ammesse, nei casi di particolare urgenza o in caso di impossibilità temporanea e comunque sotto la responsabilità di chi le attua, eventuali deroghe a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello. In tale evenienza, tuttavia, deve essere inviata immediata informazione all'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, è richiesta la successiva ratifica della decisione da parte del soggetto di volta in volta competente.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, di rappresentanza e di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ad ogni modo, tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alla legge, alle previsioni del Codice Etico e di Comportamento, alle regole contenute nel Modello e alle procedure adottate dalla Società.

7.2. La documentazione interna di RB Fiduciaria

La documentazione interna (*e.g.*, funzionigrammi, procedure, comunicazioni organizzative, ecc.) richiamata dalla Parte Speciale del Modello devono intendersi parte integrante dello stesso.

Più in generale, la documentazione interna di RB Fiduciaria è caratterizzata dai seguenti principi: (**i**) conoscibilità all'interno della Società; (**ii**) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri; (**iii**) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne di RB Fiduciaria, in particolare, devono inoltre prevedere i seguenti elementi: (**i**) massima separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla; (**ii**) tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo; (**iii**) adeguato livello di formalizzazione; (**iv**) divieto di prevedere sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su *target* di *performance* sostanzialmente irraggiungibili.

Le procedure adottate dalla Società richiamate dalla Parte Speciale del Modello sono costantemente aggiornate dagli organi competenti, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

È infatti compito dell'Organismo vigilare che le procedure siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

7.3. Il sistema di deleghe e procure di RB Fiduciaria

In linea generale, deve intendersi per **delega** quell'atto interno alla Società di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Viceversa, deve intendersi per **procura** il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di soggetti terzi. Di riflesso, all'interno della Società, ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una *procura generale funzionale* di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la *delega*.

Il sistema di deleghe e procure, in linea di principio, deve essere caratterizzato da elementi che assicurino la prevenzione dei Reati Presupposto e, nel contempo, consentano comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Per tale ragione, nell'ambito delle attività della Società, i requisiti essenziali del sistema di deleghe sono:

a) l'obbligo, per tutti coloro – compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di altre società del Gruppo e delle Società di *Service* – che intrattengono per conto di RB Fiduciaria rapporti con la Pubblica Amministrazione, di essere dotati di delega formale in tal senso;

b) le necessità di coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma aziendale, nonché quella di aggiornare il sistema a seguito di mutamenti organizzativi;

c) la necessità per ciascuna delega di definire in modo specifico e univoco sia i poteri del delegato, sia il soggetto (organo aziendale o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

d) la coerenza tra i poteri gestionali assegnati con la delega e gli obiettivi aziendali;

e) la disponibilità di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite con la delega.

Invece, i requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, sono:

a) le procure generali funzionali, sono conferite esclusivamente ai soggetti dotati di delega interna;

b) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;

c) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

d) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (a causa, per esempio, dell'assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, del trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, di dimissioni, licenziamento e revoca, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (*e.g.*, i documenti interni alla Società con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.