

Parte generale Modello Organizzativo 231

INDICE

PARTE GENERALE	4
DEFINIZIONI	4
1. PREMESSA	11
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	12
2.1. <i>FATTISPECIE DI REATO.....</i>	13
2.2. <i>DISCIPLINA PER I REATI COMMESSI ALL'ESTERO</i>	13
2.3. <i>LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO</i>	14
2.4. <i>LE IPOTESI DI ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ</i>	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA	16
3.1. <i>FINALITÀ DEL MODELLO.....</i>	18
3.2. <i>CRITERI DI COSTITUZIONE ED ELEMENTI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO</i>	19
3.3. <i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	21
3.4. <i>ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	22
3.4.1 <i>Attività sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” e 25 “Concussione, induzione indebita di dare o promettere utilità e corruzione” del Decreto).....</i>	22
3.4.2 <i>Attività sensibili in relazione ai Reati societari, anche con specifico riferimento al Reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter “Reati societari” del Decreto).....</i>	24
3.4.3 <i>Altre attività sensibili.....</i>	25
3.5. <i>ADOZIONE DEL MODELLO E RELATIVO AGGIORNAMENTO.....</i>	31
4. CODICE ETICO DEL GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTURING	32

5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
5.1. ORGANISMO DI VIGILANZA DI BANCA FARMAFACTORING S.P.A.....	33
5.2. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
5.3. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DISCIPLINATE NELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING DELLA BANCA	47
6. STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	48
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	48
6.2 ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE - VIOLAZIONE DEL MODELLO	49
6.2.1. Misure nei confronti del Personale Apicale.....	49
6.2.2. Misure nei confronti del Personale.....	50
6.2.3. Misure nei confronti dei collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Banca	52
6.2.4. Misure nei confronti degli Amministratori.....	52
6.2.5. Misure nei confronti dei Sindaci.....	53
6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	53
6.2.7. Misure in materia di segnalazioni di presunta violazione	54
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	54
7.1. PREMESSA.....	54
7.2. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	55
7.2.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali.....	55
7.2.2. Formazione e comunicazione del Personale Apicale.....	55
7.2.3. Formazione e comunicazione per il Personale	56
7.2.4. Comunicazione a terzi	56
7.2.5. Rapporti infragruppo.....	56
PARTI SPECIALI	57

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

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

“Attività a rischio di Reato”: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Banca al rischio di commissione di un Reato.

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

“Banca”: Banca Farmafactoring S.p.A., capogruppo del Gruppo.

“Branch”: *Banca Farmafactoring Sucursal en España e Banca Farmafactoring S.p.A Sucursal em Portugal*. In conformità con quanto indicato nell’art. 4, par. 1, punto 17, del Regolamento UE 575/2013 (“CRR”), per succursale si intende una sede di attività che costituisce una parte priva di personalità giuridica di un ente e che effettua direttamente, in tutto o in parte, le operazioni inerenti all’attività dell’ente.

“Collegio sindacale”: il collegio sindacale della Banca.

“Consiglio di Amministrazione”: il consiglio di amministrazione della Banca.

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

“Codice Etico del Gruppo” o il **“Codice”**: il documento adottato dal Consiglio di Amministrazione il 23 febbraio del 2004 e successivamente modificato e aggiornato (da ultimo il 24 luglio 2014) al fine di attribuire un’identità etica al Gruppo, esplicitando

i valori che devono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari.

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

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

“Destinatari”: tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca, nonché tutti i dipendenti senza eccezione alcuna e i collaboratori della Banca stessa (ivi comprese le sue *Branch*) e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, in tutti i Paesi in cui opera.

“Dipartimento”: struttura che dipende gerarchicamente dall’Amministratore Delegato.

“Disposizioni di Vigilanza”: le disposizioni della Banca d’Italia, di Consob e delle altre autorità pubbliche di vigilanza applicabili di tempo in tempo vigenti

“Funzione”: struttura di *staff* che dipende gerarchicamente dall’Amministratore Delegato oppure dal Consiglio di Amministrazione.

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

“Gruppo”: il gruppo bancario Banca Farmafactoring S.p.A..

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

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

A tale riguardo, nel caso di un processo prolungato che è inteso a concretizzare, o che determina, una particolare circostanza o un particolare evento, tale futura circostanza o futuro evento, nonché le tappe intermedie di detto processo che sono collegate alla concretizzazione o alla determinazione della circostanza o dell’evento futuri, possono essere considerate come informazioni aventi carattere preciso.

Per informazione che, se resa pubblica, potrebbe avere una influenza significativa sui prezzi, tra l’altro, degli strumenti finanziari e degli strumenti finanziari derivati, si intende *“un’informazione che un investitore ragionevole probabilmente utilizzerebbe come uno degli elementi su cui basare le proprie decisioni di investimento”* (art. 7, par. 4 Reg. 596/2014).

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

“L. 167/2017”: la legge n. 167 del 20 novembre 2017 recante *“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea”*, (pubblicata sulla G.U. n. 277 del 27 novembre 2017 ed entrata in vigore il 12

dicembre 2017) che ha introdotto l'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001 relativo al reato di razzismo e xenofobia di cui all'art. 3, comma 3-*bis*, della Legge n. 654 del 13 ottobre 1975.

“L. 179/2017”: la legge n. 179 del 30 novembre 2017 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”* (pubblicata sulla G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017), il cui art. 2 introduce all'art. 6, D. Lgs. 231/2001 rubricato *“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”*, i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, relativi alla tutela del dipendente che segnala attività illecite rilevate durante lo svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. *“Whistleblowing”*).

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

“Matrice delle Attività a rischio Reato”: la mappatura delle Attività a rischio di Reato.

“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001” o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Banca, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte dei Destinatari, così come descritto dal presente documento e nelle Parti Speciali.

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

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

“Personale”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

“Personale Apicale”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Banca, o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo.

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

“Protocolli”: insieme dei principi di condotta e dei presidi di controllo contenuti in specifici documenti redatti ai sensi dell’art. 6, comma 2, del Decreto.

“Reati” o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, indicati nel Decreto e di cui al punto 2 *infra*, quale presupposto per la responsabilità amministrativa dell’ente.

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

“Responsabile segnalazioni”: il soggetto destinatario delle segnalazioni *whistleblowing* indicato al paragrafo 5.2.1 del Modello.

“Sistema Disciplinare”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

“Società controllate”: BFF Finance Iberia S.A., BFF Polska S.A. e le società dalla stessa controllate, ossia BFF Medfinance S.A., BFF Central Europe s.r.o. e BFF Czech Republic s.r.o..

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

- i) ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati, o per i quali sia stata presentata richiesta di ammissione alla negoziazione su mercati regolamentati;
- ii) negoziati su un sistema multilaterale di negoziazione (“MTF”), ammessi alla negoziazione su un MTF o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione su un MTF;
- iii) negoziati su un sistema organizzato di negoziazione (c.d. *Organized Trading Facility* o “OTF”);
- iv) non contemplati ai punti i), ii) e iii) che precedono, il cui prezzo o valore dipenda dal prezzo o dal valore di un strumento finanziario di cui ai suddetti punti, ovvero ha un effetto su tale prezzo o valore, compresi, ma non in via esclusiva, i *credit default swap* e i contratti finanziari differenziali,

come meglio indicato nella *“Procedura interna per la gestione e la comunicazione all’esterno delle informazioni privilegiate”*, alla quale si rimanda.

“Strutture Aziendali”: l’insieme delle strutture aziendali del Gruppo, quali, ad esempio, i Dipartimenti, le Funzioni, le Unità Organizzative e gli Uffici, come meglio individuate nel *“Regolamento della Struttura Aziendale della Banca”*.

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

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

“Unità Organizzativa” o **“U.O.”**: struttura che dipende da un Dipartimento o da una Funzione e che può essere a sua volta costituita da più Unità Organizzative o Uffici (struttura dipendente da un Dipartimento o da una Unità Organizzativa e caratterizzata

da specifici ambiti di competenza territoriale) o Aree (non è una Struttura Aziendale in senso stretto, ma un sottogruppo di attribuzioni svolte nell'ambito di una Unità Organizzativa).

1. PREMESSA

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

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

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da Reato e può essere sanzionata soltanto attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Le società possono, tuttavia, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei Reati stessi.

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

Tale iniziativa, accompagnata all'adozione del Codice Etico del Gruppo, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione da parte dell'ente

- come facoltativa e non obbligatoria – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Destinatari, affinché questi ultimi si conformino, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati. Il Modello è stato predisposto dalla Banca nel rispetto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida emesse da ASSIFACT, da ABI e da CONFINDUSTRIA (come successivamente modificate), in accordo con le best practices di settore.

La presente versione del Modello, approvata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2018, recepisce, tra l'altro:

- i) le intervenute modifiche alla struttura organizzativa della Banca;
- ii) le modifiche intervenute in ragione dell'entrata in vigore della L. 179/2017, in materia di tutela del dipendente che segnala attività illecite rilevate durante lo svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. Whistleblowing);
- iii) l'ampliamento dei Reati, con l'introduzione del reato di xenofobia e razzismo (L. 167/2017 e art. 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001).

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

- persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”.

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

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

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

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

2.1. Fattispecie di Reato

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

2.2. Disciplina per i Reati commessi all'estero

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

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

- i) *il Reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato*

all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;

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

2.3. Le sanzioni comminate dal Decreto

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

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, che possono essere comminate soltanto laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

2.4. Le ipotesi di esenzione della responsabilità

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

- i) il consiglio di amministrazione dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;*
- ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- iii) le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;*
- iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto ii).*

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

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

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

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

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

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

La Banca è uno dei principali operatori italiani sul mercato del *factoring* di crediti, in particolare, nel settore della Pubblica Amministrazione e della sanità in Italia, in Croazia e in Grecia in regime di libera prestazione di servizi, in Portogallo attraverso la *Branch* portoghese, in Spagna, attraverso la controllata BFF Finance Iberia S.A. e in Polonia, Repubblica Ceca e Slovacchia attraverso la controllata BFF Polska S.A. e le società a loro volta da questa controllate. La Banca è altresì attiva nella raccolta diretta, sia *retail* sia *corporate*, tramite conti deposito vincolati in Italia, in Spagna e in Germania, attraverso la *Branch* spagnola.

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

La Banca ha altresì per oggetto la gestione organizzata e coordinata delle operazioni dirette a facilitare lo smobilizzo, l'amministrazione e l'incasso dei crediti verso il Sistema Sanitario Nazionale o enti erogatori di prestazioni sanitarie nonché verso la Pubblica Amministrazione, l'acquisto e la cessione sia “pro-soluto” che “pro-solvendo”, in qualsiasi forma e condizione, di tali crediti; l'assunzione di rischi di mancato pagamento e la prestazione di garanzie di qualunque tipo; l'assunzione e la concessione a terzi di mandati per l'incasso dei crediti. Tali attività potranno essere svolte a livello nazionale ed europeo”.

La Banca controlla integralmente:

- **BFF Finance Iberia S.A.**, Sociedad Unipersonal, società costituita nel 2010 per sviluppare il business di riferimento di Banca Farmafactoring S.p.A. (“**BFF ES**”),

- **BFF Polska S.A.** acquisita nel 2016, operante in Polonia, Slovacchia, Repubblica Ceca (“**BFF PL**”) e le società dalla stessa controllate, ossia BFF Medfinance S.A., BFF Central Europe s.r.o. e BFF Czech Republic s.r.o..

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

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

3.1. Finalità del Modello

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

Di per sé, però, la sola adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione non è una misura sufficiente a determinare l’esonero della Banca da responsabilità amministrativa derivante da Reato, essendo a tal fine determinante che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In tal senso, il presente Modello si propone di:

- identificare i rischi potenziali, ovvero in quali settori o aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- definire un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di Reati;

- vietare i comportamenti che possano integrare una o più fattispecie di Reato;
- rendere edotti tutti i Destinatari, come definiti alla Parte Generale del Modello, delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle suddette regole e procedure e, in particolare, diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico del Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Banca;
- prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di Reati, anche grazie a una costante attività di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di controllo interno.

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

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

3.2. Criteri di costituzione ed elementi di riferimento del Modello

La Banca ha predisposto il Modello nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto e, ai fini della sua redazione, sono stati innanzitutto individuati, sulla base dei poteri e delle procure vigenti, i soggetti Destinatari del Modello, i processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e le aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi Reati.

In particolare, sono state effettuate le seguenti attività:

- identificazione, in via preliminare, delle fattispecie di Reato rilevanti per la Banca e, parallelamente, delle unità organizzative, che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità loro attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle **Attività a rischio di Reato**”;
- individuazione, per ciascuna unità organizzativa, **delle possibili modalità di realizzazione delle fattispecie di Reato**. Tali fasi hanno condotto alla formalizzazione della Matrice delle Attività a rischio Reato;
- individuazione dei presidi di controllo idonei a mitigare il rischio di commissione dei Reati e formalizzazione dei **Protocolli** riepilogativi, per ciascuna area a rischio, dei relativi principi di condotta e degli strumenti di controllo già adottati dalla Banca al fine di prevenire i Reati, valutando eventuali adeguamenti dei presidi qualora fosse necessario;
- definizione del **Codice Etico del Gruppo**;
- definizione del **Sistema Disciplinare**;
- istituzione di un **Organismo di Vigilanza**, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione, effettiva applicazione ed eventuale aggiornamento del Modello;
- svolgimento di un’**attività di informazione e formazione** sui contenuti del presente Modello.

La Banca – in considerazione dell’attività attualmente svolta e dei conseguenti profili di rischio potenziali, come emersi dall’analisi delle attività aziendali – non ha ritenuto per sé rilevanti le seguenti fattispecie di Reato:

- reati contro la fede pubblica e di falso nummario (art. 25-*bis* del Decreto);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-

quater.1 del Decreto);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto).

In ogni caso, tali fattispecie sono presidiate dalle norme comportamentali contenute nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico e nel sistema di controlli interni della Banca.

3.3. *Struttura del Modello*

Il Modello, si compone delle seguenti parti:

- **la presente Parte Generale**, che comprende, oltre ad una sintetica descrizione dei contenuti del Decreto, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi e le comunicazioni da/verso l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello e gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- **le Parti Speciali**, articolate come segue:
 - **Parte Speciale I – Matrice delle Attività a rischio Reato**, avente lo scopo di identificare, ai sensi del Decreto, le fattispecie di Reato potenzialmente perpetrabili nello svolgimento delle attività di competenza della Banca;
 - **Parte Speciale II – Protocolli**, che esplicitano le attività, i controlli ed i meccanismi di **reporting** atti a garantire l'adeguatezza del sistema organizzativo e di controllo della Banca alle previsioni di cui al Decreto. In particolare, il sistema dei controlli interni della Banca, così come esplicitato all'interno dei singoli Protocolli, si basa sui seguenti principi:
 - documentabilità dei processi decisionali e operativi;
 - livelli autorizzativi e sistema di procure e deleghe;

- segregazione dei compiti;
 - tracciabilità documentale;
 - esistenza di attività di controllo e monitoraggio.
- **Parte Speciale III – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza**, che disciplina i flussi informativi che le Strutture Aziendali devono trasmettere all’Organismo di Vigilanza al verificarsi di determinati eventi. Il documento identifica, altresì, i responsabili dell’invio dei flussi informativi, nonché la loro periodicità.

3.4. *Attività sensibili*

3.4.1 *Attività sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” e 25 “Concussione, induzione indebita di dare o promettere utilità e corruzione” del Decreto)*

Le attività ritenute sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione emerse in fase di *assessment* e rappresentate all’interno della succitata “Matrice delle Attività a rischio Reato” sono:

- Rapporti con esponenti dell’Amministrazione Finanziaria, Enti Pubblici, Autorità Pubbliche di Vigilanza, Enti di Previdenza e Assistenza (Garante Privacy, Banca d’Italia, Consob, INAIL, INPS, ecc.);
- Rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione;
- Rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- Rappresentanza legale della Banca;
- Rappresentanza in procedimenti giudiziari;

- Conferimento di incarichi di fiducia;
- Conferimento e gestione incarichi a professionisti terzi;
- Fatturazione attiva debitori;
- Gestione crediti e incassi;
- Gestione Rete Esterna;
- Manutenzione del sistema informativo;
- Selezione e assunzione del personale;
- Richieste e utilizzo di fondi pubblici;
- Gestione delle fatture passive;
- Gestione dei pagamenti e dei fornitori;
- Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
- Gestione dei rapporti di natura commerciale con Pubbliche Amministrazioni Locali;
- Strutturazione accordi/transazioni con la Pubblica Amministrazione;
- Operazioni di finanza strutturata (es. cessione di *asset*);
- Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/servizi informatici;
- Rapporti con Banca d'Italia relativamente a Organi Sociali;
- Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa (es. contenzioso giuslavoristico);
- Rapporti con le Autorità indicate nel D. Lgs. n. 231/2007 (es. segnalazioni all'UIF, comunicazioni destinate al Ministero delle Economie e delle Finanze inerenti la limitazione all'uso del contante, ecc.);

- Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di liberalità ricevute o offerte da/a soggetti terzi.

3.4.2 Attività sensibili in relazione ai Reati societari, anche con specifico riferimento al Reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter "Reati societari" del Decreto)

Le attività ritenute sensibili in relazione ai Reati societari emerse durante l'*assessment* e rappresentate nella succitata "Matrice delle Attività a rischio Reato" sono:

- Rapporti con soggetti cui la legge attribuisce attività di controllo;
- Predisposizione del bilancio;
- Presentazione del bilancio agli Organi Sociali e predisposizione della pertinente relazione illustrativa;
- Approvazione del progetto di bilancio;
- Riunioni assembleari;
- Deliberazioni di operazioni societarie;
- Segnalazioni di vigilanza;
- Rapporti con la Banca d'Italia relativamente agli Organi Sociali e, in generale, con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- Rapporti con rappresentanti di Amministrazione Finanziaria, Ministeri, Enti pubblici in generale, ecc.;
- Revisione del processo ICAAP;
- Approvazione del resoconto ICAAP;
- Passaggio ad incaglio o a sofferenza dei crediti;
- Gestione dei libri contabili obbligatori (Libro Giornale, Libro inventari, Registro

IVA, ecc.);

- Gestione dei rapporti di alto profilo con clientela privata potenziale, con gli investitori e gli analisti finanziari;
- Istruttoria clienti e perfezionamento contratti;
- Rapporti con controparti private (es. agenzie di *rating*, fondi esteri, ecc.), con specifico riferimento alla potenziale commissione del Reato di corruzione tra privati o di istigazione alla corruzione tra privati;
- Gestione delle Riunioni con gli Organi Sociali;
- Rapporti con le Autorità indicate nel D. Lgs. n. 231/2007;
- Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di beneficio ricevute o offerte da/a soggetti terzi.

3.4.3 Altre attività sensibili

Di seguito vengono riportate ulteriori attività sensibili ai sensi del Decreto:

- in relazione ai Reati di cui all'**art. 24-bis** ("**Delitti informatici e trattamento illecito di dati**"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Utilizzo di strumenti e apparecchiature informatiche;
 - Manutenzione del sistema informativo;
 - Utilizzo della PEC nell'ambito di indagini finanziarie;
- in relazione ai Reati di cui all'**art. 24-ter** ("**Delitti di criminalità organizzata**") – altresì richiamati tra i reati transnazionali – le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Rapporti con esponenti della Amministrazione Finanziaria, Enti Pubblici, Autorità Pubbliche di Vigilanza, Enti di Previdenza e Assistenza;
 - Gestione dei rapporti di natura commerciale con Pubbliche Amministrazioni Locali (Regioni, Province e Comuni);

- Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- Gestione dei rapporti di alto profilo con clientela privata potenziale e attività autorizzative nell'istruttoria clienti;
- Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti;
- Segnalazione Operazioni Sospette;
- Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
- Conferimento e gestione incarichi a professionisti terzi;
- Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/ servizi informatici;
- Gestione delle fatture passive;
- Rapporti con Banca d'Italia relativamente a Organi Sociali;
- Adeguata verifica della clientela;
- Fatturazione attiva debitori;
- Gestione crediti e incassi;
- Gestione rete esterna;
- Strutturazione accordi/transazioni con la Pubblica Amministrazione;
- Bonifici a cedenti;
- Richieste e utilizzo di fondi;
- Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa (contenzioso giuslavoristico);
- Operazioni di finanza strutturata (es. cessione di *asset*);
- Gestione funzione antiriciclaggio;
- Rapporti con le Autorità indicate nel D. Lgs. n. 231/2007;

- Rapporti con controparti private (es. agenzie di *rating*, fondi esteri, ecc.);
- Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di liberalità ricevute o offerte da/a soggetti terzi;
- in relazione ai Reati di cui all'**art. 25-quater** ("**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti;
 - Adeguata verifica della clientela;
 - Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/ servizi informatici;
 - Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
 - Segnalazione Operazioni Sospette;
 - Gestione funzione antiriciclaggio;
- in relazione ai Reati di cui all'**art. 25-sexies** ("**Abusi di mercato**") le attività sensibili si identificano:
 - con riferimento all'abuso di Informazioni Privilegiate, nella:
 - i) Gestione delle comunicazioni e dell'informativa verso l'esterno;
 - ii) Gestione delle Informazioni Privilegiate;
 - iii) Gestione delle operazioni straordinarie e di quelle di acquisto/vendita di Strumenti Finanziari;
 - iv) Vendita, acquisto o in altre operazioni su Strumenti Finanziari emessi dalla Banca;
 - v) Comunicazione delle Informazioni Privilegiate ad altri soggetti al di fuori dell'esercizio dell'attività lavorativa;

- vi) Raccomandazione da altri o induzione di altri soggetti ad acquistare, vendere o compiere altre operazioni su Strumenti Finanziari emessi dalla Banca;
- con riferimento alla manipolazione di mercato, nella:
 - i) Realizzazione di operazioni sul mercato che:
 - a) *“vengono mostrate al pubblico, anche su strutture telematiche o elettroniche”*;
 - b) hanno ad oggetto l’acquisto o la vendita di Strumenti Finanziari o contratti derivati;
 - c) si potrebbero concretizzare in un *“collocamento effettuato nell’ambito di un’offerta al pubblico”*;
 - ii) Diffusione di informazioni di mercato (che non necessariamente hanno a oggetto operazioni) tramite mezzi di comunicazione, compreso *internet*, o tramite qualsiasi altro mezzo;
- in relazione ai Reati di cui all’**art. 25-septies** (**“Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”**), l’attività sensibile si configura nella corretta realizzazione dei presidi in materia di salute e sicurezza sul lavoro normativamente previsti;
- in relazione ai Reati di cui all’**art. 25-octies** (**“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”**), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti;
 - Adeguata verifica della clientela;
 - Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/ servizi informatici;
 - Bonifici a cedenti;

- Segnalazione Operazioni Sospette;
- Gestione adempimenti ai fini antiriciclaggio;
- Gestione funzione antiriciclaggio;
- in relazione ai Reati di cui all'**art. 25-novies** ("**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - *Download*, installazione e utilizzo di *software*;
 - Organizzazione di eventi ed attività di rappresentanza;
 - Gestione delle licenze relative ai programmi, applicativi e *software* in uso;
- in relazione al Reato di cui all'**art. 25-decies** ("**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**") – altresì richiamati tra i Reati transnazionali – le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Rappresentanza legale della Banca/Rappresentanza in procedimenti giudiziari;
 - Gestione dei procedimenti giudiziari;
 - Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa (es. contenzioso giuslavoristico);
- in relazione ai **Reati transnazionali** (Legge n. 146/2006)¹, le attività sensibili

¹ La definizione di "reato transnazionale" è contenuta all'art. 3 della L. n. 146/2006, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", laddove si specifica che si considera tale "*il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato*", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: *a)* sia commesso in più di uno Stato, ovvero *b)* sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, ovvero *c)* sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, ovvero *d)* sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della citata Legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti sono, oltre ai reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. ("associazione per delinquere") e 416-bis c.p. ("associazione di tipo mafioso") e ai reati concernenti l'"intralcio alla giustizia" di cui agli artt. 377-bis

sono riconducibili a:

- Rappresentanza legale della Banca/ Rappresentanza in procedimenti giudiziari;
- Gestione dei procedimenti giudiziari;
- Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti;
- in relazione ai Reati di cui all'**art. 25-undecies** ("**Reati ambientali**"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Gestione dello smaltimento dei rifiuti speciali (rifiuti edili, da impianti, apparecchiature elettroniche, supporti removibili);
 - Gestione dello smaltimento dei rifiuti pericolosi (*toner* per stampa esauriti, batterie al nichel-cadmio, litio, ecc);
 - Disastro ambientale;
 - Inquinamento ambientale;
- in relazione al Reato di cui all'**art. 25-duodecies** ("**Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**"), le attività sensibili, inserite in via meramente prudenziale, sono riconducibili a:
 - Assunzione e gestione del personale dipendente extra-comunitario con riferimento alle seguenti attività:
 - i) richiesta e verifica del permesso di soggiorno;
 - ii) monitoraggio e rinnovo del permesso di soggiorno;
 - iii) verifica dei limiti di età;
 - iv) verifica delle condizioni di lavoro;

c.p. ("induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") e 378 c.p. ("favoreggiamento personale"), i seguenti reati: i reati associativi di cui all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 ("associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri") e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 ("associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"), nonché i reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. del 25 luglio 1998, n. 286.

- in relazione ai Reati di cui all'art. **25-terdecies** ("Razzismo e xenofobia"), le attività sensibili, inserite in via meramente prudenziale, sono riconducibili alle seguenti attività:
 - Gestione dei pagamenti e dei fornitori;
 - Istruttoria clienti e perfezionamento contratti;
 - Rapporti con controparti private (es. agenzie di rating, fondi esteri, ecc.);
 - Adeguata verifica della clientela;
 - Gestione funzione antiriciclaggio;
 - Segnalazione operazioni sospette;
 - Selezione e assunzione del personale;
 - Conferimento di incarichi di fiducia;
 - Conferimento e gestione incarichi a professionisti terzi;
 - Organizzazione di eventi ed attività di rappresentanza;
 - Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
 - Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di liberalità ricevute o offerte da/a soggetti terzi.

3.5. Adozione del Modello e relativo aggiornamento

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

determinano la necessità di aggiornare il Modello. L'approvazione delle modifiche e/o integrazioni al Modello è rimessa alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Altresì, la Banca, in qualità di capogruppo, promuove i principi di correttezza e trasparenza nei rapporti con le altre società del Gruppo. In tal senso, l'attività di direzione e coordinamento si svolgerà attraverso l'emanazione di disposizioni da parte della Banca - nell'interesse del Gruppo e per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia - alle quali le controllate dovranno attenersi.

4. CODICE ETICO DEL GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTORING

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

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

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

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

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Organismo di Vigilanza di Banca Farmafactoring S.p.A.

L'OdV, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera b) del Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'OdV esercita le proprie funzioni in virtù di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" in accordo con quanto previsto dalla citata norma del Decreto.

Pertanto, all'OdV è garantita la necessaria autonomia, in ragione del suo posizionamento organizzativo nel contesto dell'organigramma aziendale, che prevede che esso risponda direttamente al Consiglio di Amministrazione della Banca.

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

Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le indicazioni normative e giurisprudenziali l'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato da:

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

- continuità d'azione;
- autonomi poteri di spesa.

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

- autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza intesi come:
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - riporto diretto al Consiglio di Amministrazione;
 - possesso da parte di ogni singolo membro dell'OdV (richiedendo apposita autocertificazione) di requisiti che garantiscano:
 - a) onorabilità: assenza di cause di ineleggibilità e decadenza che impediscano la nomina, o la permanenza in carica, di soggetti condannati con sentenza passata in giudicato (o patteggiamento) per i Reati contemplati dal Decreto o ad esso affini, o per illeciti amministrativi da cui possa discendere un'eventuale responsabilità amministrativa della Banca, nonché di soggetti che, pur se non colpevoli sul piano penale, potrebbero non essere in una posizione di sufficiente indipendenza per rivestire il ruolo di membro dell'OdV;
 - b) assenza di conflitti di interesse;
 - c) assenza di relazioni di parentela con il vertice societario;
- professionalità dell'Organismo di Vigilanza intesa come:
 - possesso di adeguate competenze specialistiche;
 - dotazione di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di collaborazioni interne e/o esterne

specializzate;

- possesso, da parte dei singoli membri dell'OdV, di:
 - a) competenze in attività ispettiva e consulenziale;
 - b) conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo demandato dal Decreto all'OdV;
- continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, in quanto si tratta di una struttura dedicata esclusivamente a garantire l'efficace e la costante attuazione e vigilanza sul rispetto del Modello, nonché fornita di una conoscenza adeguata degli ambiti di operatività della Banca e del Gruppo.

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

- rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- approvandone annualmente il *budget* di spesa;
- dotandolo di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi dell'ausilio delle Strutture Aziendali della Banca, ovvero di consulenti esterni;
- consentendogli di accedere a tutte le funzioni della Banca – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere qualsivoglia informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- vietando ad altri organismi o strutture aziendali di sindacare le attività poste in essere dall'OdV, fermo restando l'obbligo di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'intervento, essendo questi responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

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

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

Ragion per cui, il Consiglio di Amministrazione identifica i Responsabili dei vari Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei Reati individuati dal Decreto.

I Dipartimenti, le Funzioni, le U.O. della Banca a rischio di Reato sono le seguenti:

- Dipartimento Finanza e Credito;
- Dipartimento *Factoring*;
- Dipartimento Pianificazione, Amministrazione e Controllo;
- U.O. Conto Deposito e la connessa *Branch* spagnola;
- U.O. I.C.T, U.O. Normativa e Processi, U.O. Servizi Generali, U.O. Conto Deposito all'interno del Dipartimento Operations;
- U.O. Strategia e Progetti e U.O. Coordinamento Mercati FOS, U.O. Personale e Sviluppo Organizzativo, all'interno del Dipartimento Mercati istituzionali e Sviluppo;
- Funzione *Internal Audit*;
- Funzione Segreteria Affari Societari, la Funzione *General Counsel* e la Funzione Segreteria di Direzione;
- Funzione *Risk Management*;
- Funzione *Compliance* e *AML*;
- Funzione *Investor Relations* e *M&A*;
- Funzione Comunicazione e Relazioni istituzionali.

È stato, inoltre, individuato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'art. 154-*bis* del TUF quale soggetto a rischio di Reato.

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

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

Nomina, durata in carica, revoca

La nomina dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione e deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata; la durata in carica dei membri dell'OdV è pari a quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

La sostituzione di uno dei componenti dell'OdV a seguito di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata per iscritto al presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. In tal caso, lo stesso Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi membri, verificando il rispetto dei requisiti dianzi illustrati.

Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

- attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo. A tal fine, l'OdV ha il potere di proporre ed eventualmente sollecitare l'emanazione di disposizioni ovvero ordini di servizio interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo dell'attività di gestione relativo alle aree a rischio resta comunque demandata ai competenti Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative della Banca;
- indicare al Consiglio di Amministrazione il *budget* per lo svolgimento delle

attività di competenza dell'OdV e in caso di necessità particolari presentare allo stesso una proposta di *budget* revisionato;

- predisporre il piano semestrale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello riportando il medesimo nella Relazione Semestrale di cui *infra*;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del piano semestrale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili dei Dipartimenti/Funzioni/Unità Organizzative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere dalla Banca, soprattutto nell'ambito delle aree a rischio di Reato, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da esporsi in sede di *reporting* al Consiglio di Amministrazione;
- verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure ecc.) siano comunque adeguati e corrispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- esaminare le relazioni e i *report* dei Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;

- promuovere adeguate iniziative formative volte alla diffusione della conoscenza e alla comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'Organo competente per l'eventuale apertura del procedimento disciplinare, nonché, in generale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche con apposite riunioni con le Funzioni di volta in volta interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Banca nel suo complesso con la specificazione delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative;
- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi – in possesso delle conoscenze specifiche per la migliore esecuzione dell'incarico – eventuali compiti di natura tecnica.

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

A tal fine, l'OdV svolge le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del Modello e individuati anche dai Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative, disciplinando le modalità di comunicazione di tali misure;

- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello stesso come individuate dal Decreto, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe adottate dalla Banca al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà, pertanto, svolgere anche controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Banca e i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

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

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

Sono definite le risorse assegnate per quanto concerne:

- il *budget* annuale (risorse finanziarie) per lo svolgimento delle attività di competenza dell'OdV;

- il potere di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza

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

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza partecipa almeno semestralmente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, in concomitanza alla presentazione della Relazione Semestrale e/o degli eventuali aggiornamenti al Modello.

Qualora il Consiglio lo ritenga opportuno, un membro dell'OdV parteciperà alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

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

Obblighi dell'Organismo di Vigilanza in relazione a Reati di ricettazione e riciclaggio

In merito alla segnalazione di operazioni sospette ai fini del Reato di riciclaggio di cui al D. Lgs. n. 231/2007 e successive modifiche², l'OdV è tenuto a comunicare senza ritardo: (i) alla Banca d'Italia tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza che possano costituire una violazione delle disposizioni antiriciclaggio, (ii) al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato le eventuali operazioni sospette individuate, (iii) al Ministero dell'Economia e delle Finanze le eventuali

² Cfr.: art. 52 "Organi di controllo"

infrazioni all'utilizzo del contante e dei titoli al portatore, (iv) all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) eventuali operazioni sospette.

Obblighi di riservatezza

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

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

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

5.2. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

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

Le segnalazioni verso l'OdV possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello in conformità, tra l'altro, alle disposizioni contenute nel "*Regolamento degli Organi Aziendali, delle Funzioni di Controllo e dei Flussi informativi*" adottato dalla Banca, anche nella sua qualità di capogruppo del Gruppo, ai fini e per gli effetti delle disposizioni di legge e regolamentari.

Segnalazioni di presunta violazione

In caso di violazione o sospetta violazione del Modello, ogni Destinatario e/o terze parti coinvolte possono effettuare una segnalazione tempestiva all'OdV.

Nell'ambito dei Protocolli sono riportate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, alcune ipotesi di presunta violazione del Modello.

All'OdV dovranno essere, comunque, inoltrate tutte le segnalazioni ricevute dalla struttura relative a possibili violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e corredate, ove possibile, da idonea documentazione a supporto. Le segnalazioni devono, inoltre, essere effettuate esclusivamente a tutela dell'integrità della Banca.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, potrà convocare per l'audizione l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una verifica interna.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, per quanto di sua competenza, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede (come descritto nel dettaglio nel paragrafo 6.2.7. del Modello *infra*).

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

Organismo di Vigilanza di BANCA FARMAFACTORING S.p.A

Via Domenichino, 5 – 20149 Milano

(Riservata personale)

o inviate all'indirizzo di posta elettronica

OdV231@bffgroup.it

Segnalazioni straordinarie

Dovranno, inoltre, essere comunicati tempestivamente all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria (es. richiesta di accesso), o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, nei confronti dei Destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Banca dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati e connesso all'esercizio delle loro funzioni. Nessuna segnalazione è dovuta dai Destinatari nel caso assumano il ruolo di "persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria (244-245 c.p.c.; 194-207, 362, 497-500 c.p.p.) ovvero alla persona richiesta di rilasciare dichiarazioni dal difensore nel corso dell'attività investigativa, o alla persona chiamata a svolgere attività di perito (221 c.p.p.), consulente tecnico" ai sensi dell'art. 377 c.p. ovvero ricevano ai sensi dell'art. 377 c.p.p. decreto di citazione in qualità di "persona informata sui fatti";
- rapporti predisposti dalle Strutture Aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure interne previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Flussi informativi periodici

Trattasi di informazioni, dati e notizie che consentano all'OdV di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello proponendo, laddove ne ricorrano i

presupposti, gli opportuni aggiornamenti, al fine di rendere più efficaci i presidi organizzativi e di controllo interno della Banca.

A tal fine, l'obbligo di reportistica periodica all'OdV spetta ai Responsabili di Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative e ha come oggetto:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dagli stessi posta in essere per dare attuazione al Modello;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il dettaglio dei flussi informativi attualmente previsti è riportato nella Parte Speciale III del Modello, oltre che nei Protocolli di riferimento.



5.3. Sistema di segnalazione delle violazioni disciplinate nella Procedura Whistleblowing della Banca

Fermo quanto previsto con riguardo alle segnalazioni all’OdV al paragrafo 5.2 che precede, anche con riguardo alle modalità di predisposizione delle stesse, in conformità alla Procedura Whistleblowing i Destinatari possono, altresì, trasmettere le segnalazioni di presunta violazione del Modello e/o di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, tramite i seguenti canali:

RICEVENTE	CANALE	INDIRIZZO
Responsabile segnalazioni – Funzione Internal Audit	posta elettronica	segnalazioni@bffgroup.com
	servizio postale o posta interna	Banca Farmafactoring S.p.A. <i>c.a. Responsabile Segnalazioni, Funzione Internal Audit</i> Via Domenichino, n. 5, 20149 Milano

Si segnala che l’indirizzo di posta elettronica sopra indicato è accessibile unicamente da parte del Responsabile segnalazioni.

Le segnalazioni trasmesse tramite servizio postale (o posta interna) devono essere inviate in busta chiusa, con la dicitura “Strettamente riservata”.

Eventuali sovrapposizioni di ruoli dovute alla presenza di più soggetti preposti alla ricezione di segnalazioni (ad esempio, in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo) sono gestite congiuntamente da tali soggetti, nel rispetto della riservatezza e, ove necessario, dell’anonimato dei Destinatari che effettuano le segnalazioni, nonché dei soggetti segnalati.

Tali modalità di predisposizione delle segnalazioni consentono, infatti, di favorire l’emersione di circostanze fattuali e situazioni determinate a tutela dell’integrità della Banca, nonché, al contempo, di tutelare la riservatezza dei Destinatari che effettuano

le segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Responsabile segnalazioni provvede ad informare tempestivamente l'OdV circa le segnalazioni ricevute in conformità al presente paragrafo.

6. STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

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

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

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

In relazione al personale dipendente, la Banca deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (di seguito, lo "**Statuto dei lavoratori**") e le previsioni

contenute nel CCNL, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

6.2 Elementi descrittivi del Sistema Disciplinare - Violazione del Modello

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

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati (i c.d. "Processi Sensibili");*
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:*
 - a) espongono la Banca o il Gruppo a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto; e/o
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati; e/o
 - c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Banca di sanzioni previste dal Decreto;
- (iii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività a questi connesse;*
- (iv) la violazione degli obblighi posti dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

6.2.1. Misure nei confronti del Personale Apicale

Alla violazione del Modello da parte del Personale Apicale corrisponde l'avvio della procedura di accertamento degli inadempimenti, finalizzata a determinare l'effettiva

colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare. In particolare, qualora all'OdV sia riferita la potenziale commissione di una violazione ad opera di uno dei soggetti anzidetti, sarà compito dell'Organismo stesso, eventualmente in collaborazione con la Funzione *Internal Audit* e con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, effettuare ogni accertamento e verifica necessaria.

Definita la responsabilità del soggetto indagato o segnalato, allo stesso verranno applicate le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare attualmente in vigore.

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

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

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

6.2.2. Misure nei confronti del Personale

Alla violazione del Modello da parte di un quadro direttivo ovvero di un impiegato della Banca corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle infrazioni, finalizzata a determinare l'effettiva colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare. In particolare, qualora all'OdV sia riferita la

potenziale commissione di una violazione ad opera di uno dei soggetti anzidetti, sarà compito dell'OdV stesso, in collaborazione con la Funzione *Internal Audit* e con la Struttura Aziendale interessata, effettuare ogni accertamento e verifica necessaria.

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

(i) Provvedimenti disciplinari, ovvero:

1. rimprovero verbale³;
2. rimprovero scritto⁴;
3. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 giorni⁵;
4. licenziamento per giustificato motivo⁶;
5. licenziamento per giusta causa⁷;

(ii) sanzioni, in accordo con quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori⁸.

³ Lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

⁴ Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale; inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; inosservanza dei piani d'azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza e Controllo ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

⁵ Mancanze punibili con sanzioni inferiori - vedi lett. a) e b) - quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore rilevanza; inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale o dalla normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità ai sensi del Decreto commesse da propri sottoposti o altri appartenenti al personale e/o del Modello 231; negligenza ai sensi del Decreto di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.

⁶ Violazione delle norme di comportamento previste dal Codice Etico o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda in tema di prevenzione dei reati previsti dal Decreto e/o del Modello 231, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento notevole degli obblighi relativi.

⁷ Infrazione di norme interne emanate ai sensi del Decreto e/o del Modello 231 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; compimento di atti non dovuti o mancata esecuzione di atti dovuti ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Banca a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dallo stesso Decreto.

⁸ Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo prima sentito a sua difesa; i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

6.2.3. Misure nei confronti dei collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Banca

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

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

6.2.4. Misure nei confronti degli Amministratori

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

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

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

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

6.2.5. Misure nei confronti dei Sindaci

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

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

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

6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

6.2.7. Misure in materia di segnalazioni di presunta violazione

La Banca non tollera atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, di qualsivoglia natura nei confronti del segnalante che abbia effettuato una segnalazione, secondo le modalità previste ai paragrafi 5.2 e 5.2.1. che precedono, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

La Banca si riserva, pertanto, il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori contro il segnalante.

L'adozione di atti di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del segnalante può, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

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

Le sanzioni nei confronti del segnalante che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

7.1. Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Banca e del Gruppo, dei principi contenuti nel Modello. La Banca si impegna a facilitare e promuovere la



conoscenza del Modello da parte del personale, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

Nel caso di modifiche/integrazioni significative del Modello adottato, sarà pianificata idonea attività formativa ed informativa nei confronti dei Destinatari dello stesso.

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

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

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

7.2. Piano di formazione e comunicazione

7.2.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali

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

7.2.2. Formazione e comunicazione del Personale Apicale

I principi ed i contenuti del Modello vigente sono comunicati al Personale Apicale della Banca mediante lo svolgimento di apposite giornate formative organizzate con cadenza annuale. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il Personale Apicale e, in tal senso, sono istituiti apposti presidi di controllo delle partecipazioni.



Detti soggetti ricevono copia del Modello e ogni eventuale aggiornamento dello stesso.

Tutta la documentazione e la normativa interna, ivi compreso il presente documento, è altresì distribuita a tutta la struttura della Banca attraverso il Qualiware aziendale.

7.2.3. Formazione e comunicazione per il Personale

I principi ed i contenuti del Modello vigente sono comunicati a tutti i dipendenti della Banca durante lo svolgimento di apposite giornate formative aventi cadenza annuale. Come per il Personale Apicale, anche per il Personale la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e verificata mediante appositi presidi di controllo delle presenze.

Per tutti i dipendenti è inoltre disponibile nel Qualiware aziendale copia del Modello e ogni suo eventuale aggiornamento.

7.2.4. Comunicazione a terzi

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

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

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

7.2.5. Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizi effettuate dalla Banca a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore della Banca, che possono presentare rischi di commissione

di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n. 231/01, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto tra le parti, che deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività oggetto del contratto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e la completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio;
- l'obbligo di adozione da parte della società che presta il servizio di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei Reati, dalla quale potrebbe derivare una responsabilità amministrativa per la Banca;
- le sanzioni che verranno irrogate in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto, ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D. Lgs. n. 231/01, nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello.

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

PARTI SPECIALI

Parte Speciale I: Matrice delle Attività a rischio Reato

Parte Speciale II: Protocolli.

Parte Speciale III: Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.