Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001

Parte Generale

simest
gruppo cdp

Indice

3. Glossario ... 3

4. Introduzione ... 6

4.1 Sintesi illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 ... 6

4.1.1 Introduzione ... 6

4.1.2 Fattispecie di reato ... 8

4.1.3 Apparato sanzionatorio ... 9

4.1.4 Reati commessi all'estero ... 11

4.1.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese ... 12

4.2 Adozione dei Modelli 231 nell'ambito del Gruppo CDP ... 13

4.3 *Compliance* in materia di *Corporate Liability* all'Estero ... 14

5. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SIMEST S.p.A. ... 15

5.1 SIMEST S.p.A. ... 15

5.2 Modello di *Governance* di SIMEST S.p.A. ... 17

5.3 Assetto organizzativo di SIMEST S.p.A. ... 19

5.3.1 Il sistema normativo ... 19

5.3.2 Il sistema dei poteri ... 20

5.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di SIMEST S.p.A. ... 21

5.5 Sistema di gestione dei rischi ... 23

5.6 Finalità del Modello ... 25

5.7 Destinatari del Modello ... 26

5.8 Rapporti infragruppo ... 27

5.9 Approccio metodologico ... 27

5.9.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio, dei Reati astrattamente rilevanti e analisi dei rischi potenziali ... 28

5.9.2 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 ... 28

5.9.3 Piano di Azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 ... 28

5.9.4 Aggiornamento del Modello ... 29

5.9.5 Il Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di SIMEST 29

6. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 ... 31

6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza ... 32

6.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV ... 32

6.3 Funzioni e poteri ... 33

6.4 Flussi informativi ... 35

6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV ... 35

6.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV ... 36

7. Whistleblowing ... 37

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

8. Sistema disciplinare 39

8.1 Violazioni 39

8.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti 40

8.3 Sanzioni 41

8.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti 41

8.3.2 Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale 42

8.3.3 Sanzioni per i Dipendenti in posizione "dirigenziale" 43

8.3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 44

8.3.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci 44

8.3.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business 44

8.3.7 Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema Whistleblowing 45

9. Formazione, diffusione del Modello e clausole contrattuali 46

9.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari 46

9.2 Dichiarazione *ex* D.Lgs. n. 231/2001 di componenti degli organi statutari e Dipendenti 47

9.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231 47

10. Aggiornamento e adeguamento del Modello 48

10.1 Aggiornamento e adeguamento 48

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

3. Glossario

- **Amministratore Delegato o AD**: l'Amministratore Delegato di SIMEST.
- **Attività Operative:** sub-articolazione delle Attività Rilevanti nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti per la Società.
- **Attività Rilevanti**: le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e., Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Capogruppo**: Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **Codice Etico**: Codice Etico di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, contenente l'insieme dei principi, dei valori ispiratori, dei modelli e delle norme di comportamento che vengono riconosciuti, accettati e condivisi nel lavoro di ogni giorno, a tutti i livelli della struttura organizzativa di SIMEST e di CDP.
- **Collaboratori**: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione, ivi compresi collaboratori a progetto ovvero legati da contratto a termine e gli stagisti.
- **Collegio Sindacale**: il Collegio Sindacale di SIMEST.
- **Consiglio di Amministrazione o CdA**: il Consiglio di Amministrazione di SIMEST.
- **Consulenti**: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di *business***: i soggetti con cui SIMEST stipula accordi commerciali.
- **Destinatari**: i componenti degli organi sociali, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori e i subfornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti e i dipendenti in distacco presso SIMEST.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto**: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Flussi informativi**: le comunicazioni – generali/periodiche ovvero specifiche/a evento – aventi a oggetto: (i) informazioni e/o risultanze periodiche di aspetti connessi alla gestione aziendale rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza dell'OdV; (ii) eventuali criticità, anomalie o non conformità nella gestione di specifici processi aziendali, nonché violazioni, anche potenziali, del Modello o del Decreto, trasmesse dai Destinatari all'Organismo, funzionali a consentire a quest'ultimo di svolgere le proprie prerogative ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Fondo 295**: il fondo di cui all'art. 3 della Legge 28 maggio 1973, n. 295, gestito da SIMEST per conto del MAECI.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- **Fondo 394**: il fondo rotativo di cui all'art. 2, comma 1, del Decreto-Legge 28 maggio 1981, n. 251, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 1981, n. 394, gestito da SIMEST per conto del MAECI.
- **Fondo Promozione Integrata**: il fondo di cui all'articolo 72, comma 1, lett. d), del Decreto-Legge del 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 24 aprile 2020, n. 27, istituito nello stato di previsione del MAECI.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.
- **Gruppo Cassa Depositi e Prestiti o Gruppo CDP**: Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e le società soggette a direzione e coordinamento di CDP ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile.
- **Illeciti:** gli illeciti amministrativi rientranti nel novero del Decreto.
- **Linee Guida**: le Linee Guida adottate da Confindustria e da ABI per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.
- **MAECI**: il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.
- **MEF**: il Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- **MIMIT**: il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*.
- **Modello o Modello 231**: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale – con relativi Allegati – e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza, OdV o Organismo**: Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è affidato il compito di (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché (ii) indirizzare le proposte di aggiornamento dello stesso agli organi/funzioni competenti, supervisionando le attività funzionali a tale scopo.
- ***Partner***: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA**: gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o reati presupposto**: le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- **Segnalante**: persona fisica, appartenente al personale di SIMEST o alle terze parti[1] così come definite nella *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*", che effettua una segnalazione sulla base di quanto previsto dalla citata *Policy*.
- **Segnalazione**: comunicazione del Segnalante, scritta od orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo così come disciplinate dalla *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*".
- **SIMEST o la Società**: Società italiana per le Imprese all'Estero – SIMEST S.p.A.
- **Società Coordinate**: società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento, tra cui la stessa SIMEST.
- **Soggetti Apicali**: persone che, nell'ambito di SIMEST, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti all'altrui direzione**: persone che, nell'ambito di SIMEST, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Terze Parti:** Soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con SIMEST (ad esempio lavoratori autonomi, liberi professionisti e Consulenti, azionisti, Fornitori, subfornitori, collaboratori, ecc.).
- ***Whistleblowing***: istituto di derivazione anglosassone che consente di segnalare ad appositi individui od organismi potenziali illeciti di cui si è venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

[1] Come specificatamente identificati all'art. 3 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. "Decreto *Whistleblowing*").

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

4. Introduzione

4.1 Sintesi illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001

4.1.1 Introduzione

Il Decreto introduce il principio della c.d. responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, la disciplina prevede all'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001 che gli enti[2] possano essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. Soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "Apicali" di cui all'art. 5 comma 1, lett. a[3]) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. "Soggetti Sottoposti all'altrui direzione" di cui all'art. 5 comma 1 lett. b).

L'ente non risponde se i soggetti prima indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il Decreto, mediante l'irrogazione di precise sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al medesimo giudice penale davanti al quale pende il procedimento a carico della persona fisica imputata del reato presupposto l'accertamento dell'illecito amministrativo contestato all'ente ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non sia imputabile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Il Decreto richiede ovviamente anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile al concetto di "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al paragrafo successivo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

---

[2] Art. 1, c. 2, enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

[3] Possono essere qualificati come Soggetti Apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, Consiglio di Amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei Soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il Direttore Generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Inoltre, il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da Soggetti Apicali, affinché l'ente benefici dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario fornire la prova liberatoria che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello[4].

In ipotesi di reati commessi da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione, si ritiene esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire figure criminose della specie di quella concretizzatasi.

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati presupposto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede i canali di segnalazione interni di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Relativamente a tale ultimo aspetto, il Modello deve prevedere, proprio ai sensi del citato D.Lgs. n. 24/2023 (attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Infine, è da ritenere che un Modello sia efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

[4] Si precisa che secondo la giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi e procedurali predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- adeguate iniziative di informazione e formazione del personale.

4.1.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle seguenti tipologie di reati:

i) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);

iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);

iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);

v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);

vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);

vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);

viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);

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

x) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);

xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);

xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);

xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 del Decreto);

xiv) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto);

xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);

xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);

xvii) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);

xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);

xix) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);

xx) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

xxi) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);

xxii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);

xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);

xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);

xxv) delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto);

xxvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"[5].

4.1.3 Apparato sanzionatorio

In caso di commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, l'ente può incorrere nelle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata secondo due diversi criteri, alla luce del reato presupposto:
  - sistema basato sulle quote[6], che si articola in due fasi:
    i. in una prima fase, il Giudice determina il numero di quote alla luce della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori Reati o Illeciti;
    ii. in una seconda fase, il Giudice procede a determinare il valore monetario della singola quota. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

    L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
  - sistema basato sul fatturato globale totale dell'ente. In tali casi, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, prevista per ciascun reato presupposto, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il Reato, ovvero, se inferiore, all'esercizio precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non sia possibile

[5] I reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-*bis* c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-*bis* c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

[6] L'importo di una singola quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun Reato;

- sanzione interdittiva, che può consistere in:
  - 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando – in tale ultimo caso – la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione dei Reati.

La tipologia e la durata della sanzione interdittiva sono determinate, nei limiti previsti dalla legge, dal Giudice competente alla luce, fra gli altri, della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle eventuali carenze organizzative che hanno agevolato la commissione dell'illecito, nonché delle iniziative adottate per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori Reati o Illeciti.

Nella scelta della misura applicabile, è altresì valutata la sua idoneità a prevenire la reiterazione di condotte della stessa natura.

Le sanzioni interdittive, in particolare, hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività).

È possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Decreto stabilisce, altresì, quale alternativa alla sanzione interdittiva consistente nell'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della pena interdittiva applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Si ricorda, infine, che il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui, tra i vari requisiti espressamente previsti dalla norma, sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi Illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel caso di commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato, si applica sempre all'ente ritenuto responsabile la sanzione pecuniaria mentre la sanzione interdittiva si applica solo in relazione ai Reati per i quali sia stata espressamente prevista.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001);

- confisca del prezzo o del profitto del reato[7];
- pubblicazione della sentenza di condanna[8].

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre il:

- sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D.Lgs. n. 231/2001);
- sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del D.Lgs. n. 231/2001).

4.1.4 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;

[7] La confisca – disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

[8] La pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal Pubblico Ministero ed effettuata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo – 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). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 – a fronte delle categorie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità[9], non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o Dipendenti commettano uno o più dei Reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

4.1.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un Reato commesso da una delle società del gruppo.

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione ancorato al singolo ente[10] e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si rende opportuno rinvenire un fondamento giuridico del fenomeno.

Secondo la giurisprudenza, la possibilità che la *holding* o altre società del gruppo possano rispondere ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per un Reato commesso da società appartenenti al medesimo gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento dei soggetti

[9] "*Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana*", art. 6, co. 1 c.p.
[10] Secondo Confindustria ("*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*", agg. giugno 2021): "*il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo*".

appartenenti alla *holding*[11] o ad altre società del gruppo nella consumazione dei reati presupposto nonché della sussistenza di un interesse e vantaggio, verificati in concreto, intesi come l'ottenimento di una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto (Cass. Pen., sentenze n. 24583/2011; n. 4324/2012; n. 2658/2014). È stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

È stato poi sostenuto che: "qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del. D.Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato"[12]. Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai Soggetti Apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. ("non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, in assoluto una posizione presuntiva di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate (come confermato dalla giurisprudenza più recente, tra le quali Cass. Pen., sentenza n. 14343/2025).

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti *ex* Decreto all'interno dei gruppi, è opportuno[13] che ciascuna entità societaria:

- si doti di un proprio autonomo Modello;
- nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

4.2 Adozione dei Modelli 231 nell'ambito del Gruppo CDP

Nell'esercizio ognuna della propria autonomia organizzativa e gestionale, le singole Società Coordinate da CDP sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione e dell'attuazione del rispettivo Modello, rispondente a quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e alle esigenze di cui appresso.

L'adozione del Modello è deliberata dai rispettivi Consigli di Amministrazione, tenendo presente l'interesse della singola Società Coordinata, quale soggetto controllato nell'ambito di un più complesso gruppo.

[11] Partecipazione che può essere desunta, a titolo esemplificativo, dall'esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell'organo di gestione e/o i soggetti apicali della *holding* e quelli della controllata (c.d. *interloking directorates*).
[12] Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.
[13] *Cfr.* Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. giugno 2021.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Nell'adozione del Modello, le Società Coordinate potranno tener conto del contenuto del Modello di CDP e delle eventuali indicazioni fornite da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento ai sensi della *Policy* di Gruppo "Linee Guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 del Gruppo CDP".

Nel decidere se dare o meno attuazione a tali indicazioni, SIMEST dovrà valutare, in relazione all'attività svolta, le proprie specifiche aree a rischio reato individuate grazie all'analisi della propria struttura organizzativa e della peculiare operatività aziendale.

La Capogruppo potrà indicare, tra l'altro, la struttura del codice di comportamento, i principi comuni del sistema disciplinare e alcuni protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole Società Coordinate del Gruppo CDP e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo ulteriori principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione alla singola operatività dell'ente e ai Reati per esso rilevanti.

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole Società Coordinate procedono ad individuare il proprio Organismo di Vigilanza. Tali Organismi sono esclusivamente responsabili delle attività di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello della Società Coordinata cui afferiscono ed informano dei relativi esiti soltanto il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo di quest'ultima. Le relazioni predisposte per il Consiglio di Amministrazione della Società Coordinata, vengono altresì trasmesse all'Organismo di Vigilanza di CDP.

Fatta salva l'autonomia di ciascuno degli Organismi di Vigilanza costituiti all'interno delle Società Coordinate, viene tuttavia assicurato, al fine del coordinamento, il confronto tra gli stessi attraverso la programmazione di eventuali incontri periodici, la circolazione e condivisione reciproca delle informazioni utili per la migliore prevenzione dei rischi connessi all'operatività del Gruppo CDP, nonché alla valutazione delle attività svolte e all'attuazione dei Modelli adottati.

4.3 *Compliance* in materia di *Corporate Liability* all'Estero

Nell'ambito della propria operatività internazionale, SIMEST definisce specifiche linee guida di indirizzo in materia di *corporate liability* all'estero, al fine di promuovere, presso le società di diritto locale costituite da SIMEST per lo svolgimento di attività di promozione e di attività ausiliarie di supporto al *business*, l'adozione di principi, regole di comportamento e presidi di controllo idonei a prevenire il rischio di commissione di reati e altre condotte illecite, in conformità alla normativa locale applicabile e agli *standard* internazionali di riferimento. Nell'esercizio della propria autonomia organizzativa e gestionale e nel rispetto della normativa del Paese di riferimento, tali società sono responsabili dell'adozione e dell'attuazione degli eventuali presidi di *compliance* richiesti dall'ordinamento locale, anche tenendo conto dei principi e delle indicazioni contenuti nelle linee guida di indirizzo di SIMEST, sulla base delle *best practice* esistenti.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

5. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SIMEST S.p.A.

5.1 SIMEST S.p.A.

SIMEST è una società a partecipazione mista pubblico-privata che dalla sua costituzione (1991) promuove i processi di internazionalizzazione delle imprese italiane, assistendole anche nelle loro attività all'estero, sotto il profilo tecnico e finanziario.

SIMEST è stata costituita con la Legge n. 100/1990 e ha per oggetto la partecipazione ad imprese e società all'estero promosse o partecipate da imprese italiane ovvero da imprese aventi stabile organizzazione in uno Stato dell'Unione europea (di seguito anche "UE"), controllate da imprese italiane, nonché la promozione ed il sostegno finanziario, tecnico-economico ed organizzativo di specifiche iniziative di investimento e di collaborazione commerciale e industriale all'estero da parte di imprese italiane, con preferenza per quelle di piccole e medie dimensioni, anche in forma cooperativa, comprese quelle commerciali, artigiane e turistiche (per l'oggetto sociale si confronti l'art. 3 dello Statuto).

Dal 1999, inoltre, in base ad apposite previsioni normative, gestisce fondi pubblici, e i relativi interventi, per il sostegno delle attività di internazionalizzazione delle imprese italiane. Tali fondi pubblici costituiscono patrimoni autonomi e distinti, a tutti gli effetti, dal patrimonio di SIMEST, e sono gestiti con contabilità separata, per favorire i processi di internazionalizzazione e il sostegno alle esportazioni delle imprese italiane. SIMEST è dal 2009 "*Eligible International Financial Institution*" (IFI) presso l'Unione europea e, dalla fine del 2012, è abilitata alla presentazione di progetti infrastrutturali nei settori energia, trasporti, ambiente, SME's, per l'ottenimento dei fondi comunitari NIF (*Neighbourhood Investment Facility*), IFCA (*Investment Facility for Central Asia*), LAIF (*Latin America Investment Facility*), ITF Africa (*Trust Fund Africa Subsahriana*), AIF (*Asian Investment Facility*) e CIF (*Caribbean Investment Facility*).

Dal 2011 ha ampliato la propria operatività anche nei paesi dell'Unione europea, assumendo il ruolo di finanziaria per lo sviluppo della competitività delle aziende italiane.

Le principali attività svolte da SIMEST riguardano:

- **operatività a valere su risorse proprie per investimenti partecipativi (acquisizione di partecipazioni temporanee e di minoranza in imprese promosse o partecipate da imprese italiane e finanziamento soci)**: SIMEST può acquisire partecipazioni dirette, temporanee e di minoranza, nelle imprese promosse o partecipate da imprese italiane, utilizzando proprie risorse a condizioni di mercato. La partecipazione diretta consente di richiedere l'ulteriore intervento di SIMEST attraverso il finanziamento soci. Alla partecipazione diretta di SIMEST può affiancarsi anche l'intervento della Sezione "*Venture Capital* e Investimenti Partecipativi" del Fondo 394, subentrata nell'operatività e nelle risorse del "Fondo di *Venture Capital*" di cui all'articolo 1, comma 932, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gestito da SIMEST per conto del MAECI soppresso dall'art. 1, comma 477 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207). Tale operatività, a condizioni di mercato, si basa su rigorosi criteri di validità economica delle iniziative.

  La partecipazione SIMEST, inoltre, consente all'impresa italiana, ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 100/1990, l'accesso alle agevolazioni (contributi agli interessi a valere sulle risorse del Fondo 295) per il finanziamento della propria quota di capitale di rischio in

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

società o imprese estere partecipate da SIMEST, localizzate in Paesi fuori dall'Unione Europea;

- **operatività su fondi pubblici**, che riguarda la gestione di strumenti finanziari di matrice pubblica. In particolare, tale operatività riguarda:
  - finanziamenti agevolati per l'internazionalizzazione – a valere sul Fondo 394 – destinati a sostenere programmi di crescita internazionale delle imprese italiane, secondo misure e linee di intervento di volta in volta individuate. Tali interventi possono avere a oggetto, fra le altre, le seguenti iniziative: inserimento su mercati internazionali, transizione digitale o ecologica, fiere ed eventi, e-commerce, certificazioni e consulenze, temporary manager. A tali finanziamenti agevolati può anche accedere una quota di cofinanziamento a fondo perduto a valere sulla quota di risorse del Fondo Promozione Integrata;
  - sostegno all'*export* nazionale (a valere sul Fondo 295) mediante agevolazioni per il finanziamento di crediti all'esportazione - contributi agli interessi su operazioni di credito acquirente e credito fornitore;
  - agevolazioni per gli investimenti all'estero tramite contributi agli interessi su partecipazioni ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 100/90;
  - operatività della Sezione "*Venture Capital* e Investimenti Partecipativi" del Fondo 394 finalizzata a sostenere gli investimenti delle imprese italiane attraverso l'acquisizione, mediante tale Sezione del Fondo 394, di quote di capitale di rischio in imprese aventi sede in Paesi esteri. L'operatività della Sezione "*Venture Capital* e Investimenti Partecipativi" del Fondo 394, originariamente limitata all'ipotesi di coinvestimento con SIMEST o Finest S.p.A., è stata estesa anche al sostegno di *start-up* e PMI innovative, nonché a investimenti in Fondi per il *Venture Capital* e fondi che investono in Fondi per il *Venture Capital*, gestiti da CDP *Venture Capital* Sgr S.p.A., anche in assenza dell'intervento di SIMEST o di Finest S.p.A. e, recentemente, è stata introdotta la possibilità di realizzare interventi in Africa anche senza il coinvestimento di SIMEST;
  - operatività della Sezione "Crescita" del Fondo 394 – istituita dall'art. 1, comma 474, lett. a) della Legge n. 207/2024 – finalizzata a sostenere i processi di internazionalizzazione e la crescita sui mercati internazionali delle PMI e delle imprese a media capitalizzazione, mediante l'acquisizione, anche in Italia, di quote non di controllo del capitale di rischio, concessione di finanziamenti soci e sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi, secondo criteri di mercato e in coinvestimento con operatori privati;
  - operatività della Sezione "Investimenti Infrastrutture" – istituita dall'art. 1, comma 474, lett. b) della Legge n. 207/2024 – finalizzata a sostenere la partecipazione delle imprese italiane a progetti infrastrutturali strategici all'estero, mediante l'acquisizione di quote non di controllo del capitale di rischio di società estere, anche di scopo, partecipate, anche indirettamente, da imprese italiane e impegnate nell'esecuzione di contratti all'estero di interesse strategico con il coinvolgimento delle filiere produttive italiane;

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- **attività di *advisory***: SIMEST può fornire anche servizi di assistenza tecnica e di consulenza professionale alle aziende italiane che attuano processi di internazionalizzazione. L'ampia gamma di servizi include:
  - ricerca di *partner*/opportunità di investimento all'estero e commesse commerciali;
  - studi di prefattibilità/fattibilità;
  - assistenza finanziaria, legale e societaria relativa a progetti di investimento all'estero.

In tale contesto, SIMEST opera anche attraverso una rete di presidi territoriali esteri – costituiti sotto forma di uffici di rappresentanza/*desk* o società di diritto locale (cfr., a tale ultimo riguardo, par. 4.3) – che svolgono le funzioni di uffici di rappresentanza e sono funzionali al rafforzamento della presenza internazionale di SIMEST, a supporto delle proprie attività istituzionali e di *business*.

5.2 Modello di *Governance* di SIMEST S.p.A.

SIMEST è una società per azioni a partecipazione mista pubblico-privata controllata al 76% da CDP S.p.A.

Nell'azionariato di SIMEST, oltre a CDP, si affiancano (per il restante 24%) istituti ed aziende di credito, nonché il sistema Confindustria.

SIMEST è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di CDP.

SIMEST redige un proprio bilancio d'esercizio e partecipa alla redazione del bilancio consolidato da parte di CDP. Al riguardo, SIMEST fornisce a CDP, in vista dell'approvazione delle proprie relazioni contabili periodiche, un "*reporting package*" approvato dai propri organi competenti, nonché ogni altra informazione eventualmente richiesta per la predisposizione delle relazioni finanziarie di Gruppo e per i relativi adempimenti previsti dalla legge.

L'Assemblea ha i poteri previsti dal Codice civile e li esercita secondo le previsioni di legge.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da sette membri.

Il CdA è investito dei più ampi poteri e delle più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato riferiscono tempestivamente al CdA e al Collegio Sindacale (e comunque in occasione delle riunioni del CdA) sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società. Il CdA, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 2381 del Codice civile, oltre le eventuali deleghe operative attribuite al Presidente dallo stesso a seguito della deliberazione dell'Assemblea dei Soci, delega proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato al quale soltanto possono essere riconosciuti compensi ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice civile, unitamente al Presidente nel caso di attribuzione di deleghe operative. Il CdA può conferire deleghe per singoli atti anche ad altri componenti senza titolo a compensi aggiuntivi.

All'Amministratore Delegato competono i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società conferiti nell'ambito delle deleghe e dei limiti stabiliti dal CdA. Può conferire procure e

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

deleghe nell'ambito dei poteri delegati, riferendo periodicamente al CdA e al Collegio Sindacale sull'esercizio delle deleghe conferite.

Ciò detto, conformemente a quanto consentito dallo Statuto, oggi il ruolo del Direttore Generale è ricoperto dall'Amministratore Delegato. Al Direttore Generale fa capo l'organizzazione, la gestione e il funzionamento di tutta la struttura aziendale.

Al CdA riferisce la funzione di controllo interno (i.e. Direzione *Internal Audit*).

Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi, di cui uno con funzione di Presidente, e di due sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea ordinaria.

Il controllo contabile e la revisione sono esercitati da una società di revisione ai sensi di legge.

L'Assemblea conferisce l'incarico di revisione legale dei conti ad una primaria società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob.

Inoltre, la duplice attività di SIMEST, illustrata nel paragrafo precedente (cfr. par. 5.1.), si rispecchia anche in una diversa *Governance* delle operatività di SIMEST a valere sulle risorse proprie o sui fondi pubblici gestiti.

Infatti, le funzioni di organo deliberante ed amministrativo del Fondo 394 e del Fondo 295, gestiti da SIMEST, sono attribuite dalla legge al comitato interministeriale denominato "Comitato Agevolazioni", composto da due rappresentanti del MAECI (di cui uno con funzioni di Presidente), due rappresentanti del MEF, un rappresentante del MIMIT ed un rappresentante delle Regioni, che vengono nominati con decreto del MAECI.

Per tali operatività, SIMEST in forza di norme di legge e di Convenzioni stipulate con il MAECI, svolge le attività istruttorie, sottopone le proposte di delibera e cura l'esecuzione delle delibere assunte, nel rispetto dei principi pubblicistici di imparzialità, trasparenza, non discriminazione, conformemente alla legge sul procedimento amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione di SIMEST ha invece la *governance* degli strumenti privatistici di acquisizione di partecipazioni temporanee e di minoranza ed erogazione di finanziamenti soci a valere sulle risorse proprie e si occupa della gestione ordinaria della Società, nella cui organizzazione si segue una necessaria logica di mercato.

SIMEST è soggetta alla normativa sulle società per azioni, non sono previsti in capo alla Pubblica Amministrazione poteri di nomina o di intervento diretto su SIMEST. Il CdA di SIMEST amministra la Società secondo i principi di una gestione imprenditoriale, con una logica di rendimento, esposizione ai rischi, criteri di economicità e autonomia finanziaria.

Dal 1° gennaio 2024 SIMEST è presente nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge del 31 dicembre 2009, n. 196; tuttavia, l'art. 7, comma 2, del Decreto-Legge 29 settembre 2023, n. 131, ha previsto per SIMEST l'esenzione dall'applicazione dei vincoli, divieti e obblighi in materia di contenimento della spesa pubblica previsti dalla legge a carico dei soggetti inclusi nell'elenco sopra indicato.

SIMEST è sottoposta al controllo della Corte dei conti sulla gestione finanziaria ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 259/1958.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Infine, dal 1° gennaio 2020 sono state trasferite al MAECI le attribuzioni in materia di commercio con l'estero e di internazionalizzazione del sistema Paese. Tra queste rientrano i poteri di indirizzo e vigilanza su SIMEST previsti dalla Legge n. 100/1990, nonché le competenze relative ai fondi pubblici gestiti dalla Società.

5.3 Assetto organizzativo di SIMEST S.p.A.

SIMEST è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua complessa missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.

In tal senso la Società ha adottato:

- il Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento ai quali i soggetti che operano per la Società sono tenuti a conformarsi, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- un'articolata normativa interna (tra cui, funzionigramma aziendale, funzionigramma dei Comitati Aziendali, politiche generali e settoriali, *policy*/regolamenti, procedure, e normativa speciale (es. manuali, istruzioni tecnico operative) volta a disciplinare le molteplici attività aziendali e i relativi Flussi informativi ed emanata attraverso ordini/comunicazioni di servizio;
- un composito sistema di deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società;
- un Sistema di Gestione conforme ai requisiti della Norme UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro) per tutte le attività aziendali;
- accordi o contratti infragruppo e con fornitori esterni volti a regolamentare le attività e i servizi svolti dalla controllante CDP a favore di SIMEST.

Tale assetto organizzativo viene di volta in volta emanato e reso noto – divenendo in tal modo vincolante – a tutti i Dipendenti tramite la rete *intranet* aziendale.

Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa, SIMEST adotta un modello articolato su più livelli gerarchico-funzionali, strutturato in "Direzioni", cui fanno capo le relative "Aree" e, ove previste, le relative "Unità".

Inoltre, SIMEST si avvale anche di appositi Comitati Aziendali, organi collegiali a composizione multidisciplinare, ai quali sono attribuite, secondo le rispettive competenze, funzioni consultive e, ove previsto, deliberative. I Comitati supportano gli organi e le strutture aziendali competenti nell'indirizzo, nella valutazione e nel presidio di specifiche aree di attività, favorendo il confronto tra le strutture aziendali coinvolte e supportando i relativi processi decisionali.

Per un'analisi di dettaglio relativo all'assetto organizzativo, si rinvia all'organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

5.3.1 Il sistema normativo

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Il corpo normativo interno di SIMEST è costituito dall'insieme delle regole che ne disciplinano il funzionamento, per l'efficace l'organizzazione e l'operatività aziendale, al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi sociali nel rispetto della normativa applicabile e dello Statuto.

In particolare, il corpo normativo si compone di:

- **fonti normative di Gruppo**: comprendono le norme che CDP – in qualità di Capogruppo – emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti a livello di Gruppo – sulla base dei "Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" – e in conformità alla normativa vigente e/o in materia di gestione dei rischi.
  In particolare, la normativa di Gruppo si articola in tre livelli di fonti normative:
  - Primo Livello: contenente i principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
  - Secondo Livello: *Policy* di Gruppo;
  - Terzo Livello: Processi e Istruzioni Operative di Gruppo.
- **fonti normative aziendali**: comprendono, anzitutto, lo Statuto (che, fra gli altri, definisce l'oggetto sociale, il modello di *governance* della Società e le principali regole di organizzazione e funzionamento degli organi sociali) – e si articolano in una gerarchia composta da cinque livelli:
  - Primo Livello: Codice Etico e Modello 231
  - Secondo Livello: Funzionigramma Aziendale e Funzionigramma dei Comitati Aziendali
  - Terzo Livello: Politiche Generali e Politiche settoriali
  - Quarto Livello: Regolamenti
  - Quinto Livello: Procedure

Il sistema normativo è strutturato secondo un principio di coerenza gerarchica, volto ad assicurare l'allineamento tra le diverse fonti normative e l'integrazione, nei documenti che disciplinano i processi aziendali, dei principi e dei presidi previsti dai modelli di *compliance* e *governance* adottati dalla Società.

La normativa di Gruppo può trovare applicazione in SIMEST sia mediante recepimento nei documenti normativi aziendali, sia attraverso la sua diretta adozione, ove espressamente previsto, nel rispetto dell'assetto normativo interno vigente.

5.3.2 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri in vigore in SIMEST prevede che il CdA, cui spetta la rappresentanza, nei limiti in cui gli è attribuita, possa conferire poteri tramite atti interni di delega oppure tramite procure notarili.

Più nel dettaglio:

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- il CdA – nei limiti di quanto previsto dal Codice civile – può delegare proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale (cfr. art. 20 dello Statuto);
- i poteri oggetto delle deleghe o delle procure notarili sono sempre:
  - attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
  - assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il soggetto gerarchicamente superiore detiene tutti i poteri dei soggetti a lui subordinati);
  - esercitati secondo gli ambiti di competenza delle strutture organizzative, come definiti nel funzionigramma aziendale, ed in conformità alla normativa aziendale e di Gruppo tempo per tempo vigente;
  - esercitati in coerenza con le responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, la rappresentanza della Società di fronte a qualunque autorità giudiziaria, finanziaria o amministrativa – italiana ed estera – e di fronte a terzi spetta al Presidente, al Vicepresidente – se nominato – nonché all'Amministratore Delegato ed ai singoli consiglieri nell'ambito dei poteri loro conferiti.

Tuttavia, l'art. 39 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante di un ente sia imputato del reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente stesso, egli non possa rappresentarlo nell'ambito di tale giudizio, in quanto ciò integrerebbe una situazione di conflitto di interesse. Al fine di far fronte a tale possibile conflitto di interesse, SIMEST prevede quale regola cautelare per prevenire tale possibile situazione di conflitto di interesse che sia il Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari il soggetto specificamente delegato per procedere a dotare l'ente di un difensore nella circostanza prima indicata.

5.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di SIMEST S.p.A.

Il Modello 231 costituisce parte integrante del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi di SIMEST e si inserisce nel più ampio insieme di presidi, regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure volti a prevenire, identificare, monitorare, valutare e comunicare tempestivamente ai livelli gerarchici appropriati tutti i rischi connessi ai diversi segmenti operativi aziendali, nonché ad assicurare la conformità alla normativa di riferimento.

In particolare, nel contesto di tale sistema, il Modello 231 mira, infatti, all'identificazione delle Attività Rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati presupposto e all'individuazione dei presidi e principi del sistema dei controlli interni volti a prevenire la commissione dei Reati.

Il raccordo tra il Modello 231 e le altre componenti del sistema dei controlli interni è assicurato, nell'ambito delle rispettive competenze, anche attraverso lo scambio di informazioni, il coordinamento ai fini della pianificazione delle attività di controllo e la condivisione dei relativi esiti da parte delle strutture/organi aziendali competenti.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Il sistema dei controlli interni è implementato su tre livelli di controllo e si ispira alla vigente regolamentazione di settore e alle *best practice* applicabili, tra cui le indicazioni dell'organizzazione internazionale di riferimento per la professione di *internal auditing*, quale l'*Institute of Internal Auditors* (IIA). In particolare, il sistema è basato su un modello articolato su più livelli di controllo:

- controlli di primo livello (o controlli di linea), svolti dalle strutture operative, amministrative e di *business* previsti dalle procedure di riferimento, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali in coerenza con i limiti e gli obiettivi di rischio assegnati;
- controlli di secondo livello (o controlli sulla gestione dei rischi), affidati alle strutture aziendali, diverse dalle precedenti, competenti in materia di gestione dei rischi, finalizzati a contribuire alla definizione delle metodologie di misurazione dei rischi, verificare il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, controllare la coerenza dell'operatività e dei risultati delle aree produttive con gli obiettivi di rischio e rendimento assegnati e presidiare la corretta attuazione delle politiche di governo dei rischi e della regolamentazione aziendale alla normativa applicabile. Rientrano tra le funzioni preposte a tali controlli (c.d. "Funzioni di controllo di secondo livello") la funzione di controllo dei rischi (*risk management*), la funzione di conformità alle norme (*compliance*) e antiriciclaggio. Tra le strutture deputate allo svolgimento di attività assimilabili ai controlli di secondo livello è ricompresa anche l'Area Pianificazione e Controllo, a diretto riporto della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, che valuta i rischi di errori e comportamenti non corretti ai fini dell'informativa contabile e finanziaria *ex* L. 262/05 ed effettua attività di controllo sui processi rilevanti ai fini 262 con riferimento all'adeguatezza e all'effettiva operatività delle procedure amministrativo-contabili;
- controlli di terzo livello, svolti dall'*Internal Audit* (c.d. "Funzione di controllo di terzo livello"), quale funzione indipendente e obiettiva che, attraverso una supervisione professionale e sistematica, persegue il continuo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi di governo, di gestione del rischio e di controllo della Società.

L'*Internal Audit*, attraverso lo svolgimento delle proprie attività, valuta il regolare funzionamento dei processi, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, nonché la conformità con la normativa interna ed esterna vigente applicabile (ivi incluso il Codice Etico) e le linee guida di gestione e porta all'attenzione del *management*, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e del CdA gli esiti delle verifiche e i possibili miglioramenti applicabili al sistema dei controlli interni, con particolare riferimento alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione degli stessi e alle varie procedure aziendali. Promuove, altresì, la cultura dei rischi e dei controlli presso la Società. In particolare, l'*Internal Audit* predispone un piano annuale di *audit*, volto a definire le attività da svolgere e gli obiettivi da perseguire, secondo una logica *risk-based* finalizzata a determinare le priorità di intervento in base al livello di rischio individuato per ciascun processo aziendale, anche in relazione al confronto con le altre funzioni di controllo aziendali. Il piano considera le eventuali indicazioni del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato e degli altri Organi Societari ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo esame del Collegio Sindacale. Il piano di *audit* annuale è condiviso anche con l'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa fornire eventuali indicazioni e ne possa valutare l'integrazione con

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

il proprio Piano annuale delle attività, anche nell'ottica di ridurre eventuali duplicazioni e/o sovrapposizioni nell'ambito delle attività di rispettiva competenza.

Inoltre, l'*Internal Audit* e le funzioni di controllo di secondo livello collaborano tra loro per condividere le differenti prospettive su rischi e controlli ai fini di una rappresentazione quanto più possibile puntuale agli organi societari sul livello complessivo di rischio, coordinare i piani annuali di attività e scambiare flussi informativi relativi alle criticità, inefficienze, punti di debolezza o irregolarità rilevate nelle rispettive attività di controllo. La collaborazione tra le citate funzioni ha lo scopo di sviluppare sinergie ed evitare sovrapposizioni, garantendo al contempo adeguata copertura degli obiettivi di controllo.

In ogni caso, fermo quanto sopra descritto, la responsabilità ultima circa la completezza, adeguatezza, funzionalità (in termini di efficacia ed efficienza) e affidabilità del sistema dei controlli interni è rimessa agli organi aziendali, ciascuno secondo le rispettive competenze.

5.5 Sistema di gestione dei rischi

SIMEST beneficia, altresì, dell'adozione di specifici modelli di *compliance* e di gestione e monitoraggio dei rischi che, operando in maniera sinergica e coordinata con il Modello, concorrono a rafforzare l'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione della Società, anche rispetto agli obiettivi di presidio del rischio *ex* Decreto.

Il raccordo tra tali sistemi si realizza – alla luce delle competenze e delle responsabilità rispettivamente attribuite ai soggetti coinvolti – anche attraverso scambi di informazioni, ivi inclusa la trasmissione di specifici Flussi informativi, e il supporto e la collaborazione delle strutture aziendali con l'Organismo, affinché quest'ultimo ne possa tener conto in ottica sinergica nella pianificazione e svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

In particolare, i principali modelli di *compliance* e sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali che, nei termini di cui sopra, informano l'operatività di SIMEST sono i seguenti:

- **Sistema di gestione Anti-Corruzione**: la Società opera in regime di continuità e in piena conformità alle disposizioni e agli indirizzi emanati da CDP in materia di sistema di gestione Anti-Corruzione, in quanto sottoposta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo. A tal fine, la Società recepisce integralmente e applica la *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione che, insieme ai valori e principi del Codice Etico, fornisce una panoramica organica e sistematica degli strumenti in materia di Anti-Corruzione.

  Un fattore chiave in ambito reputazionale per la Società è la capacità di svolgere il proprio ruolo istituzionale con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità e in ossequio a leggi, regolamenti, normative obbligatorie, standard internazionali e linee guida, sia nazionali sia internazionali, che trovano applicazione con riferimento al business di SIMEST.

  La Società, in ottemperanza al principio "tolleranza zero" nonché promuovendo i principi dell'integrità e della trasparenza, si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di "contegno corruttivo".

- **Sistema di Gestione Integrato per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**: SIMEST, consapevole dell'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nello

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

svolgimento delle proprie attività, considera la tutela dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, elementi portanti della propria cultura e obiettivi fondamentali nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con gli *stakeholder*. A tal fine, ha adottato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI ISO 45001.

Tale sistema costituisce un presidio fondamentale per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e definisce ruoli, responsabilità, procedure e controlli finalizzati a garantire il rispetto della normativa applicabile, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in materia, contribuendo al presidio dei rischi rilevanti *ex* Decreto.

- **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**: SIMEST ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma UNI/PdR 125:2022, volto a promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata alla valorizzazione delle diversità, delle pari opportunità ed equità. Tale sistema si basa sui principi della parità di trattamento e di opportunità di genere, della valorizzazione del merito, della prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità della persona, nonché della promozione di condizioni di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- **Sistema di Gestione per la Diversità e Inclusione**: a conferma del proprio impegno nella promozione di una cultura aziendale inclusiva, equa e orientata alla valorizzazione delle diversità, SIMEST ha ottenuto l'attestazione ISO 30415, *standard* internazionale che fornisce linee guida per l'integrazione dei principi di diversità e inclusione nei processi di gestione delle risorse umane e, più in generale, nella *governance* organizzativa.
- **Sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno nel processo di informativa finanziaria**: SIMEST adotta un sistema di controllo interno volto a garantire l'affidabilità, l'accuratezza, la completezza e la tempestività dell'informativa contabile e finanziaria.

  In tale ambito, la Società opera in coerenza con il *framework* metodologico e i presidi definiti a livello di Gruppo per il processo di *Financial Reporting*, contribuendo alla produzione dei flussi informativi e della reportistica destinati alla Capogruppo.

  All'interno del contesto del Gruppo CDP è in vigore una *Policy* che definisce il *framework* metodologico e gli strumenti operativi che la Capogruppo (per il proprio bilancio individuale e consolidato) e le Società controllate (per la produzione del *reporting package* per il consolidato di CDP e, ove applicabile, per il proprio bilancio individuale/consolidato) sono tenute ad osservare per l'applicazione della Legge n. 262/2005. Il modello di controllo prevede una prima fase di analisi complessiva, a livello aziendale, del sistema di controllo, finalizzata a verificare l'esistenza di un contesto, in generale, funzionale a ridurre i rischi di errori e comportamenti non corretti ai fini dell'informativa contabile e finanziaria.
- ***Antitrust***: SIMEST, in coerenza con gli indirizzi del Gruppo CDP, ha recepito la *Policy* di Gruppo "*Compliance Antitrust*", volta a promuovere una cultura aziendale improntata al rispetto della normativa posta a tutela della concorrenza e del mercato.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Nell'ambito di tale *framework* sono definiti principi di comportamento, ruoli, responsabilità e presidi di controllo finalizzati a prevenire il rischio di condotte suscettibili di integrare violazioni della disciplina *antitrust*, assicurando lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e leale concorrenza.

- **Operazioni con Parti Correlate**: SIMEST, seppur non soggetta all'applicazione della disciplina recata dal D.Lgs. n. 58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52) e dal Regolamento CONSOB n. 17221/2010 (Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate) e s.m.i., adotta su base volontaria specifici presidi organizzativi e procedurali finalizzati ad assicurare la corretta individuazione, gestione, approvazione e monitoraggio delle operazioni con parti correlate, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza sostanziale e procedurale e tracciabilità dei processi decisionali.
- **Intelligenza Artificiale**: SIMEST, in coerenza con i principi del Codice Etico e con la *Policy* di Gruppo "Governo delle soluzioni di Intelligenza Artificiale", riconosce l'innovazione tecnologica e l'impiego dei sistemi di Intelligenza Artificiale quali strumenti idonei a supportare l'evoluzione dei processi aziendali, in conformità con la normativa vigente.

  L'adozione, lo sviluppo e l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale sono improntati a un approccio basato sul rischio, in linea con i principi di legalità, eticità e responsabilità e assicurando, in misura proporzionata alla natura, alle finalità e ai rischi dei sistemi impiegati:

  - la trasparenza e, ove applicabile, la comprensibilità e spiegabilità dei risultati e dei processi decisionali;
  - l'equità ("*fairness*") e la non discriminazione, anche attraverso l'adozione di presidi volti a prevenire, rilevare e mitigare eventuali distorsioni o *bias*;
  - la responsabilità ("*accountability*"), nell'ottica di prevedere adeguati meccanismi di sorveglianza, di intervento e di riesame umano;
  - la chiara individuazione di ruoli e responsabilità in relazione all'intero ciclo di vita dei sistemi di Intelligenza Artificiale;
  - la protezione dei dati personali, la riservatezza delle informazioni, la *cybersicurezza*, la robustezza e l'affidabilità delle soluzioni; nonché
  - il rispetto dei diritti fondamentali, della dignità e della sicurezza delle persone, con esclusione delle pratiche e dei sistemi che comportino rischi inaccettabili ai sensi della normativa applicabile.

Tali presidi sono volti a prevenire situazioni di conflitto di interessi e ad assicurare che le operazioni siano effettuate nell'interesse della Società, contribuendo al rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

5.6 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di

sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SIMEST o sotto la sua direzione e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SIMEST nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di SIMEST che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui SIMEST fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali;
- di conseguenza, consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di SIMEST in caso di commissione di Reati.

5.7 Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o, comunque, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (i.e., Dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, *part-time*, contratto di inserimento, personale in distacco);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (ad es., Consulenti esterni, Collaboratori, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

continuativa), ovvero, altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici, quali, ad esempio, *Partner*, Fornitori, Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutte le Terze Parti che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.

5.8 Rapporti infragruppo

L'assetto organizzativo adottato da SIMEST prevede, anche per effetto dell'attività di direzione e coordinamento esercitata dalla controllante, l'esternalizzazione di alcuni servizi o attività nell'ambito del Gruppo CDP.

I servizi e le attività svolti da CDP (es., Acquisti, *Internal Audit*, Risorse Umane, Logistica, *Risk Management*) sono regolamentati da appositi contratti di *service*.

I contratti di *service* sono strutturati al fine di fornire le seguenti informazioni:

- formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante (SIMEST) e della società mandataria;
- identificazione delle attività svolte dalla società mandataria in favore di SIMEST;
- definizione di appositi livelli di servizio (SLA) per il monitoraggio da parte di SIMEST delle attività svolte dalla società mandataria;
- identificazione dei responsabili di ciascuna società che rivestono il ruolo di referente per le attività oggetto del contratto;
- inserimento nei predetti accordi di clausole specifiche nell'ambito delle quali le società (mandante e mandataria) si impegnano, nei confronti l'una dell'altra, al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, che le parti dichiarano di ben conoscere e accettare.

Tali attività, vengono svolte in conformità al sistema procedurale vigente della Società e/o del Gruppo CDP, ove applicabile, nonché in aderenza ai principi di controllo richiamati nella Parte Speciale dal presente Modello per le attività centralizzate.

5.9 Approccio metodologico

In linea con le indicazioni contenute nella *Policy* di Gruppo "Linee Guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 del Gruppo CDP", la metodologia scelta per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da SIMEST in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee Guida elaborate dall'ABI, nonché quelle elaborate da Confindustria.

Considerato quanto sopra, il processo di aggiornamento del Modello si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

5.9.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio, dei Reati astrattamente rilevanti e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di Reati rilevanti per SIMEST ai sensi del Decreto. L'analisi preliminare dell'operatività aziendale e delle relative aree c.d. "a rischio" (i.e., Attività Rilevanti e Attività Operative) è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera SIMEST e attraverso l'esame della documentazione societaria (organigramma, funzionigramma, albero dei processi, corpo normativo interno, procure, ecc.), nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società[14]. In tale ambito, sono stati individuati così i Reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle aree/servizi di riferimento (c.d. "*Key Officer*"). L'analisi dei potenziali rischi deve avere, inoltre, riguardo delle modalità commissive dei Reati nelle diverse aree aziendali, individuate come a rischio. Il risultato di tale analisi è stato rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali potenzialmente a rischio.

5.9.2 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati *ex* D.Lgs. n. 231/2001

Individuate le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi Reati potenziali, si procede poi con una valutazione dei controlli preventivi esistenti a presidio delle Attività Rilevanti e Attività Operative e con il loro eventuale adeguamento. Più in particolare, l'analisi è finalizzata ad una valutazione del sistema esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi individuati.

In tale fase si provvede, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente anche attraverso l'analisi della relativa documentazione e del contenuto delle interviste svolte ai *Key Officer*.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento di *Gap Analysis*, nel quale sono evidenziate le eventuali carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo preventivo esistente.

Con riferimento alle risultanze di dettaglio della *Gap Analysis*, si rimanda alle schede intervista, predisposte a valle degli incontri con i *Key Officer* e da questi ultimi condivise e validate. Tali documenti sono custoditi nell'archivio informativo della Direzione *Internal Audit* di SIMEST.

5.9.3 Piano di Azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231/2001

[14] Come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria ("*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*", agg. giugno 2021), infatti, "*bisogna avere particolare riguardo alla "storia" dell'ente, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti*".

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

A fronte delle eventuali carenze individuate, sono altresì identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo preventivo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è predisposto un Piano di Azione teso a individuare, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento relative ai punti di controllo preventivi alla commissione dei reati rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231/2001.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato "Piano di Azione", portato a conoscenza dei *Key Officer* coinvolti nelle attività progettuali, dell'Organismo di Vigilanza di SIMEST e del CdA, nel quale sono evidenziati, a fronte delle carenze individuate, gli interventi di miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231/2001, da implementare – con gradi diversi di priorità – al fine di rafforzare il sistema di controllo preventivo.

5.9.4 Aggiornamento del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo del vertice aziendale, viene predisposta la versione aggiornata del Modello di SIMEST.

5.9.5 Il Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di SIMEST

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Società è strutturato come segue:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzi compiti e responsabilità di ogni singola struttura organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
  - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
  - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
  - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno della Società, che preveda – quando richiesto – la firma in forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;
  - tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;

- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema per la presentazione di Segnalazioni – *Whistleblowing*;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- diffusione del Modello 231 e del Codice Etico nei riguardi degli Organi Sociali e dei terzi con i quali la Società entra in relazione;
- previsione di clausole contrattuali 231.

Tali componenti costituiscono presidi validi per tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Per quanto riguarda i presidi di controllo specifici si rinvia alla Parte Speciale.

Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei Reati costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia, promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

Il Modello di SIMEST è, dunque, costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti indicate sopra, dalla presente **Parte Generale** (nonché dai relativi Allegati) e dalla **Parte Speciale**, che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale**, in particolare, riporta in forma organizzata: (i) l'associazione dei processi aziendali e delle Attività Rilevanti mappati nell'ambito delle attività di *risk assessment*; (ii) le Attività Rilevanti/Attività Operative mappate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti di operatività aziendale entro i quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto; (iii) i *Key Officer* di ciascuna Attività Rilevante e relative Attività Operative; (iv) i Reati ritenuti astrattamente rilevanti per SIMEST nell'ambito di ciascuna Attività Rilevante/Attività Operativa; (v) le modalità esemplificative di commissione del Reato; (vi) i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di commissione di condotte illecite.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi, alla luce delle condotte costituenti reato presupposto e dell'operatività propria della Società. In ogni caso, con riferimento a tali reati, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti documenti:

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- **Codice Etico,** contenente l'insieme dei principi etici e di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, considerati anche i contenuti delle Linee Guida OCSE[15];
- **Allegato 1 alla Parte Generale – Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei Reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Allegato 2 alla Parte Generale – Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce, per ogni Attività Rilevante prevista nel Modello 231 di SIMEST, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i Flussi informativi che sono richiesti alle strutture aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando una struttura di flussi per "eccezioni". Con riferimento a quest'ultima categoria di flussi, nell'ambito delle Attività Rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, si richiede alle Unità Organizzative aziendali di comunicare all'OdV anche: (i) le eccezioni alla modalità proceduralizzata di esecuzione delle attività in oggetto; (ii) le attività eseguite e non proceduralizzate.

6. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza si colloca tra i principali attori del sistema di controllo delineato dal Modello, contribuendo, mediante lo svolgimento delle proprie attività, a garantirne nel tempo l'adeguatezza e a verificarne l'effettiva attuazione.

In tale prospettiva, SIMEST considera l'adozione del Modello e la presenza di un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo anche quali strumenti funzionali alla diffusione di una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla responsabilità.

Al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello e l'adeguato esercizio delle funzioni di vigilanza da parte dell'OdV assumono particolare rilievo ai fini dell'esonero dalla responsabilità della Società.

Il funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota, e deve, tra l'altro, prevedere che:

- i contenuti delle riunioni dell'OdV e le decisioni assunte nel corso delle stesse siano verbalizzati;
- lo stesso si riunisca, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero qualora ne facciano richiesta gli altri due componenti, o, in genere, quando ciò risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'Organismo stesso.

[15] Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di SIMEST, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del Decreto, in ossequio anche a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza rilevante in materia, risponde ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali atteso che l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di *reporting* al vertice aziendale;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi;
- professionalità, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità d'azione consistente nel:
  - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri di controllo;
  - disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica.

6.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

In quest'ottica, si precisa che l'OdV di SIMEST è organo collegiale composto da tre membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, previa verifica dei requisiti necessari:

- il Presidente, membro effettivo esterno, scelto dal Consiglio di Amministrazione;
- un componente, membro effettivo esterno, scelto dal Consiglio di Amministrazione;
- un componente, membro effettivo interno al Gruppo CDP, corrispondente al responsabile dell'attività di *audit* (i.e., Direttore *Internal Audit*) di CDP o ad un altro dipendente del Gruppo CDP designato dal Direttore *Internal Audit* della Capogruppo in possesso di elevata esperienza in materia di sistema dei controlli interni. Qualora il Direttore *Internal Audit* di CDP designi quale componente interno dell'OdV un altro dipendente del Gruppo CDP, può, in ogni caso, partecipare alle riunioni dell'Organismo in qualità di uditore.

I componenti esterni devono possedere, complessivamente, adeguata professionalità in materia giuridico-penale ed in materia economico-aziendale.

I membri dell'OdV restano in carica tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori, e sono rinnovabili, fatta salva la possibilità di revoca anticipata per gravi ed accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, oppure di decadenza dall'incarico, accertata dal CdA per perdita dei requisiti di onorabilità.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

In caso di morte, rinunzia, revoca o decadenza di un membro, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla nomina del relativo sostituto, previa verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per l'assunzione dell'incarico.

Inoltre, a fine mandato, l'OdV predispone una relazione per il CdA al cui interno vengono descritte le attività svolte nel corso del triennio.

Non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità, e di decadenza dall'incarico, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso, o concorso nel commettere, uno dei reati previsti al D.Lgs. n. 231/2001.

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della Società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c) del Codice civile. Qualora, nel corso dell'incarico, sopraggiunga una causa di ineleggibilità o decadenza, il componente informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

La permanenza, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti necessari è verificata, in ogni caso, annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo, ovvero, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Il CdA, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente e/o all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente e/o se del caso dell'intero OdV.

È sempre prevista la revoca del componente e/o dell'intero organo nel caso di attribuzione al medesimo di funzioni e responsabilità operative nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti propri dell'OdV.

Il compenso annuo lordo per i membri esterni è stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Il componente interno non percepisce alcun compenso aggiuntivo per lo svolgimento di questo incarico.

6.3 Funzioni e poteri

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da apposito Regolamento approvato dallo stesso OdV.

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei reati presupposto;
- effettuare gli approfondimenti sulle notizie di violazione del Codice Etico e del Modello;
- riportare periodicamente al CdA sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa o nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni;
- vigilare sul funzionamento del sistema di gestione delle Segnalazioni, anche attraverso la ricezione dei Flussi informativi previsti a tal fine, nell'ottica di monitorare (i) l'adozione e l'attivazione dei canali interni di segnalazione, (ii) la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle Segnalazioni, (iii) lo svolgimento di attività formative e informative in materia di *Whistleblowing*;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della Società;
- effettuare verifiche mirate, anche sulla base di un'apposita programmazione delle attività, su specifici processi aziendali e/o Attività Rilevanti/Attività Operative, anche per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi di controllo previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle finalità di cui al Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla società di effettuare un'attività di aggiornamento;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e proporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi e/o strutture aziendali competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorando l'esito dei procedimenti disciplinari avviati;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

Inoltre, nell'ambito del processo di *budgeting*, vengono riconosciute all'OdV, per lo svolgimento delle funzioni affidate, congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con l'attività di vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, viene attribuito all'OdV il potere di:

- in conformità alla normativa esterna e interna applicabile, accedere ai documenti aziendali ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza *ex* Decreto, formulando, ove necessario, apposite richieste alle strutture aziendali competenti;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo. In particolare, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della Direzione *Internal Audit* della Società;
- nell'ambito dei contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi dell'art. 162 del D.Lgs. n. 50/2016, ricevere informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto per il tramite del personale aziendale adeguatamente abilitato sotto il profilo della conoscibilità delle informazioni riservate;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, utilizzando il *budget* allocato dalla società, a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

Specifiche modalità di esercizio dei poteri dell'OdV e di gestione delle attività che lo interessano possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA o con apposite procedure aziendali.

6.4 Flussi informativi

6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a quegli atti, comportamenti, eventi o notizie che possano determinare una violazione del Modello stesso o che, più in generale, siano da considerarsi rilevanti ai fini del Decreto e che quindi potrebbero ingenerare una responsabilità per SIMEST.

L'informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- **flussi specifici**, vale a dire, tempestive comunicazioni che attengono sia all'agire in eccezione rispetto alla ordinaria gestione aziendale sia agli eventi urgenti e rilevanti (es. accesso fisico presso la Società da parte di autorità pubblica, grave infortunio, attività gestite tramite prassi non proceduralizzate, scostamenti significativi di *budget*) per la Società da parte dei Destinatari del Modello e/o dei Responsabili di funzioni;
- **flussi generali** (con cadenza, trimestrale, semestrale o annuale in ragione del contenuto dell'informazione) relativi ad aggiornamenti generali o notizie e/o dati utili trasmessi su base permanente con riferimento ad ogni Attività Rilevante nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001. In tale tipo di flussi, sono ricomprese altresì le comunicazioni circa l'assenza di irregolarità o di criticità rilevanti riscontrate ai sensi del Decreto 231 e di quanto previsto nel Modello stesso.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'Organismo all'indirizzo *e-mail* organismodivigilanza@simest.it

La tabella dei flussi informativi, che costituisce un allegato integrante del Modello, riporta, in sintesi, le informazioni che, ad evento o con una periodicità prestabilita, i Responsabili delle strutture aziendali devono portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni ricevute, le relazioni e i *report* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Si evidenzia, infine, che nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è previsto un coordinamento tra l'OdV e i diversi soggetti coinvolti (Responsabile della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo per gli adempimenti *ex* L. n. 262/2005, Datore di Lavoro *ex* D.Lgs. n. 81/2008, Responsabile della Direzione *Internal Audit*, Responsabile della Direzione Rischi, etc.) che si realizza anche attraverso incontri periodici.

6.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità, segnalando, per le materie di competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello.

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

- a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali problematiche connesse alle Attività Rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231/2001;
- a relazionare nel dettaglio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà richiedere per iscritto al Presidente del CdA un incontro con il suddetto Organo per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV dovrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Unità Organizzative e/o dei processi coinvolti nelle verifiche, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con l'indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché l'esito di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

Inoltre, l'OdV di SIMEST provvede a trasmettere all'OdV di CDP S.p.A. copia delle relazioni periodiche e/o a evento predisposte per il Consiglio di Amministrazione di SIMEST.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

7. Whistleblowing

Le Segnalazioni sono gestite da SIMEST nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D.Lgs. n. 24/2023 e Direttiva (UE) 2019/1937).

Le Segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea ("TFUE");
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3, 4 e 5.

I soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 (i.e., lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all'interno di SIMEST sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le Segnalazioni attraverso i canali interni istituiti presso SIMEST di seguito riportati:

- **piattaforma informatica**: per le segnalazioni scritte e orali, accessibile sul sito istituzionale https://www.simest.it/chi-siamo/etica;
- **posta ordinaria**: indirizzata alla Direzione *Internal Audit* di SIMEST S.p.A., Piazza Giuseppe Verdi 10, 00198, Roma;
- **incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione**, veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

In caso di Segnalazione a mezzo posta ordinaria, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: (i) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; (ii) la seconda con la Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATO – *Whistleblowing*", indirizzata al Gestore della Segnalazione.

Su richiesta del Segnalante, è possibile organizzare anche un incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione, veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, nonché di qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita alla Direzione *Internal Audit* di SIMEST (c.d. "Gestore delle Segnalazioni").

Qualora la Segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la Segnalazione – sempre garantendo il principio di riservatezza postulato dalla norma – vedrà il coinvolgimento dell'OdV mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi di gestione della stessa; in tutti gli altri casi, il Gestore delle Segnalazioni condurrà l'*iter* istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa di sintesi successiva e aggregata.

Inoltre, al fine di consentire all'OdV di svolgere i propri compiti di vigilanza circa il corretto funzionamento del sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società, il Gestore della Segnalazione fornisce all'Organismo una relazione semestrale sull'attività di gestione delle Segnalazioni nel loro complesso.

SIMEST assicura le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023, tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

SIMEST vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante – e degli altri soggetti tutelati ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 – per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). In ogni caso, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli alle condizioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, con il coinvolgimento dell'OdV limitatamente alle Segnalazioni che afferiscano ad ambiti riguardanti il Modello ed esclusivamente con le modalità sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali interessate, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema disciplinare" del presente documento.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero, la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, a questi è irrogata una sanzione disciplinare.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate dal Gestore delle Segnalazioni per un periodo non superiore a cinque anni, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati/in corso[16].

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*". Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, SIMEST pubblica un estratto di tale Policy in apposita sezione del proprio sito istituzionale (https://www.simest.it/chi-siamo/etica), in lingua italiana e inglese, con lo scopo di fornire a tutte le parti che non hanno accesso alla *intranet* aziendale informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni, sia interne che esterne.

8. Sistema disciplinare

SIMEST prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema disciplinare per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, il Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", rispettivamente per i Soggetti Apicali e per i Soggetti Sottoposti all'altrui direzione.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello, lede, di per sé sola, il rapporto in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute il Gestore delle Segnalazioni, con il coinvolgimento dell'OdV per le materie di competenza e secondo le modalità indicate nel paragrafo precedente, venga riscontrata la commissione di un comportamento illecito, SIMEST interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

8.1 Violazioni

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

[16] *Cfr.* art. 14 del D. Lgs. n. 24/2023.

a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;

e) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

f) violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing* (cfr. par. 8.3.7);

g) la mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;

h) ogni altra violazione prevista dalla normativa interna o esterna applicabile.

8.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi dell'art. 2106 c.c. (i.e., Codice civile), con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema disciplinare, limitatamente alle fattispecie contemplate nel Modello, esplicita alcuni contenuti già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dipendenti.

Il Sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.

Ogni Violazione commessa dai Dipendenti della Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni (i.e., doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà) derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c., 2105 c.c. e dell'art. 2106 c.c. a cui si fa rinvio.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

La recidiva commessa nel periodo di un biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai Dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

8.3 Sanzioni

8.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti nelle ipotesi di Violazioni costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

In particolare, il Sistema Disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- essere debitamente pubblicizzato;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 7 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, la lavoratrice/il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Società dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito, per brevità "CCNL"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo", mentre per il personale con qualifica di "dirigente", queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Società nonché dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito per brevità "CCNL Dirigenti Credito").

Il presente Sistema Disciplinare ed il Codice Etico sono resi accessibili ai Dipendenti anche attraverso la loro pubblicazione nelle bacheche aziendali o mezzi equivalenti (i.e. *intranet* aziendale).

L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione sulla *intranet* aziendale. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

8.3.2 Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto alla lettera a), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 8.1 o adotti o tolleri comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto alla lettera b), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 8.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL

PRESTATORE DI LAVORO) previsto alla lettera d), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 8.1; (ii) abbia impartito ad altri Dipendenti e/o a Terze Parti disposizioni notevolmente contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Società; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;

- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 8.1; (ii) compia, in relazione all'attuazione del Modello, azioni così gravi da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; (iii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al precedente paragrafo 8.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale o materiale alla Società; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

Quando sia richiesto dalla natura della violazione e dalla modalità relativa alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

In caso di Violazioni di cui alle lettere d), e), f), g) e h) del precedente paragrafo 8.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione.

8.3.3 Sanzioni per i Dipendenti in posizione "dirigenziale"

Nei casi di violazione, da parte dei Dirigenti, delle norme del Modello nonché del Codice Etico e del corpo normativo interno, le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente Sistema Disciplinare relativo al complesso dei Dipendenti e, considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società, anche in conformità ai principi espressi dal CCNL Dirigenti Credito e dal sistema normativo.

Infatti, in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di "Dirigente" può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un Dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione,

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Se la Violazione posta in essere lede irrimediabilmente e seriamente il rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere tra il Dirigente ed il Datore di Lavoro, la sanzione viene individuata nel licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 Codice civile.

8.3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Allorquando si abbia notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più membri che non rappresentano la maggioranza del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato e dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti ritenuti opportuni che possono consistere anche nella revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché nella convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano più membri che rappresentano la maggioranza del Consiglio di Amministrazione per cui ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti dello stesso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato.

Nell'ipotesi in cui uno dei Consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Sono fatte salve, in ogni caso, le norme in materia di convocazione dell'Assemblea dei Soci all'interno di società per azioni.

8.3.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Anche da parte dei Sindaci è astrattamente ipotizzabile, e pertanto da scongiurare, il compimento di qualsiasi tipo di Violazione.

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più Sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee ed opportune.

8.3.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

La Violazione compiuta dai *Partner*, dai Consulenti, dai Collaboratori, dai Fornitori e dalle Controparti delle attività di *business* costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Società, secondo clausole opportunamente sottoscritte, di cui al successivo paragrafo 9.3.

Nell'ambito di tutte le tipologie contrattuali di cui al presente paragrafo, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, quale conseguenza della commissione di una Violazione.

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 8.1, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, SIMEST avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

Ai Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori ed alle Controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di SIMEST il Codice Etico ed un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne SIMEST rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

8.3.7 Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing*

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha introdotto un impianto sanzionatorio con riferimento alle violazioni inerenti alla disciplina sulle Segnalazioni. Nello specifico, in capo all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) è previsto il potere di applicare sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023. In particolare, l'ANAC può sanzionare:

- la persona fisica individuata come responsabile, che a) abbia posto in essere ritorsioni; b) abbia posto in essere comportamenti ostativi alla Segnalazione (o abbia tentato di farlo); c) abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023, fatte salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per gli aspetti di competenza sulla base della normativa in materia di dati personali;
- l'organo di Indirizzo, nell'eventualità in cui a) non siano stati istituiti canali di segnalazione; b) non siano state adottate procedure per effettuare e gestire le Segnalazioni o l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto disciplinato agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023;
- il Gestore delle Segnalazioni, qualora sia accertato il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- il Segnalante, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che lo stesso sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

Qualora sia riscontrata la commissione di un comportamento illecito o irregolare, SIMEST interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati e in linea con i CCNL applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti, negli altri casi.

9. Formazione, diffusione del Modello e clausole contrattuali

9.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

SIMEST, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle Unità Organizzative aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, SIMEST si impegna a diffonderlo sulla *intranet* aziendale a tutti i Dipendenti e tramite documentazione *ad hoc* ai componenti degli organi statutari.

SIMEST, inoltre, diffonde corrette informazioni, sul sito istituzionale e tramite la *intranet* aziendale, sull'utilizzo dei canali interni ed esterni per le Segnalazioni *Whistleblowing*.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo, con il supporto, per quanto di competenza, della Direzione Persone e Organizzazione.

Difatti, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello e del sistema *Whistleblowing*, anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei Destinatari e del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.

La partecipazione ai programmi di formazione in materia di D.Lgs. n. 231/2001 ha carattere di obbligatorietà.

Il funzionamento dell'Organismo è divulgato tramite apposita informativa, mentre i nominativi dei relativi componenti sono resi noti sul sito istituzionale della Società.

Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. n. 231/2001;
- le novità normative introdotte nel Decreto ed evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati rilevanti;

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione, in linea con i contenuti della *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione;
- la disciplina in materia di *Whistleblowing*.

In ottica *risk based*, i corsi di formazione sono erogati in modalità *e-learning* e/o in presenza, anche tramite collegamenti audio video conferenza, privilegiando la formazione in presenza per i profili professionali e/o le strutture organizzative maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per tutti i destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto di SIMEST).

Ai fini dell'efficacia delle attività formative, per i dipendenti, sono previsti *test* intermedi e/o finali di verifica del livello di approfondimento dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza, tramite la Direzione *Internal Audit*, supervisiona e monitora l'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari.

9.2 Dichiarazione *ex* D.Lgs. n. 231/2001 di componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente di SIMEST è tenuto a dichiarare di:

- aver ricevuto copia del Codice Etico, del Modello 231 e della *Policy* Anti-Corruzione adottati da SIMEST (di seguito anche i "Principi");
- di averne preso visione, di conoscerne integralmente le previsioni e di rispettarne integralmente i Principi;
- non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare le figure apicali, i Dipendenti e i collaboratori esterni di SIMEST a violare i Principi;
- essere consapevole che l'osservanza delle disposizioni contenute nei suddetti documenti costituisce parte essenziale degli obblighi connessi allo svolgimento del proprio incarico e che la violazione di tali disposizioni è anche sanzionabile disciplinarmente ai sensi del Sistema Disciplinare ivi previsto.

9.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D.Lgs. n. 231/2001, il Modello 231 (Parte Generale), il Codice Etico, la *Policy* Anti-Corruzione e un estratto della *Policy* Gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing* sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali SIMEST intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili a tutti gli utenti tramite il sito *internet* di SIMEST.

Inoltre, nel contesto dei rapporti di *business*, SIMEST svolge in fase istruttoria una specifica attività di *due diligence* in ottica *risk based* relativamente agli aspetti etico-reputazionali e di *compliance* che attengono alla controparte, richiedendo che quest'ultima dichiari: a) se abbia

adottato presidi organizzativi volti a mitigare la commissione di illeciti che possano far sorgere una responsabilità a carico dell'ente; b) se sia stata coinvolta o meno in procedimenti per la commissione di illeciti da cui possa originare una responsabilità a carico dell'ente.

In aggiunta, in fase di stipula dei contratti con Terze Parti e all'esito delle valutazioni *risk based* effettuate, è previsto l'inserimento di apposite clausole contrattuali che richiedono l'impegno della controparte a tenere condotte in linea con i presidi organizzativi/normativi adottati da SIMEST per quanto applicabili, nonché a operare in ossequio alle leggi e ai regolamenti applicabili, alle migliori prassi internazionali e ai più alti *standard* etici.

10. Aggiornamento e adeguamento del Modello

10.1 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello.

Fra gli aggiornamenti di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello che, implicano una modifica del profilo di rischio "231" della Società (i.e., la soppressione di alcune parti del Modello, l'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto ritenute rilevanti per SIMEST, l'avvio di nuovi processi/operatività/prodotti non riconducibili ad attività operative già mappate nel Modello e/o che implicano una diversa valutazione circa l'applicabilità a SIMEST dei reati presupposto);
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

Per le deliberazioni di competenza dell'organo collegiale, l'Amministratore Delegato formula a quest'ultimo le proposte di aggiornamento del Modello con il supporto del Responsabile della Direzione *Internal Audit*.

È riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare direttamente modifiche o integrazioni di carattere formale al Modello, in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento dello stesso ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società, tra i quali, ad esempio:

- l'integrazione delle Attività Operative, indicate nella Parte Speciale del Modello. In tal caso l'Amministratore Delegato è tenuto a comunicare i cambiamenti del Modello al CdA nella prima seduta utile successiva all'effettuazione delle modifiche;
- il cambiamento di denominazione, l'accorpamento o la separazione di alcune funzioni aziendali;
- l'implementazione del Piano di Azione;
- l'aggiornamento dell'elenco dei presidi organizzativi;

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*

- la modifica degli Allegati relativi a “Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001” e “Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. n. 231/2001”.

L’Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto del Responsabile della Direzione *Internal Audit*.

L’Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all’Amministratore Delegato, facendosi supportare, nell’attività di aggiornamento, dal Responsabile della Direzione *Internal Audit*.

Il CdA, inoltre, recepisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico del Gruppo CDP.

In seguito all’approvazione, le modifiche sono comunicate all’Organismo di Vigilanza e alle competenti strutture aziendali. A queste ultime spetta l’adozione di ogni conseguente provvedimento al fine di rendere coerenti con le modifiche apportate le procedure ed i sistemi di controllo.

La Società si occuperà di fornire un’adeguata formazione al personale ed ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito *internet* la versione aggiornata del Modello.

*Questo documento è proprietà di **SIMEST S. p. A**. che se ne riserva tutti i diritti.*