

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Kryalos SGR S.p.A. in data 21.12.2017 e successivamente modificato in data 31.5.2018, 25.6.2019, 30.1.2020, 7.5.2020, 29.6.2020, 16.12.2021, 27.10.2022 e 21.06.2023

INDICE

DEFINIZIONI	6
SOMMARIO	7
Premessa.....	7
Finalità del Modello di organizzazione gestione e controllo	7
Struttura del documento	8
Destinatari del documento	8
Sezione I - Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001.....	9
1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	9
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente	10
1.3 Criteri di imputazione dell’illecito amministrativo dell’Ente. L’esonero da responsabilità conseguente all’adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo.....	12
1.4 Efficacia e adeguatezza del Modello.....	14
1.5 I reati commessi all’Estero	15
1.6 Le sanzioni a carico dell’Ente	16
1.6.1 Misure interdittive applicabili alle SGR.....	18
1.7 Le vicende modificative dell’Ente	18
1.8 Le Linee Guida di Confindustria.....	19
1.9 Gli ulteriori riferimenti normativi rilevanti per l’implementazione del Modello.....	21
Sezione II - Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Kryalos SGR S.P.A. – Parte Generale	23
2.1 La Società e il suo oggetto sociale	23
2.1.1 Il modello di Governance della Società.....	24
2.1.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe	25
2.2 L’adozione di un Modello di organizzazione e gestione e controllo da parte di Kryalos	26
2.2.1 Le modalità operative seguite per la costruzione del Modello	27
2.2.2 I Protocolli e le Procedure adottati da Kryalos	28
2.2.3 L’aggiornamento del Modello	29
2.2.4 I Destinatari del Modello.....	30
2.2.5 Il Sistema Disciplinare.....	30
2.3 L’Organismo di Vigilanza	31
2.3.1 Composizione e nomina.....	31
2.3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione.....	33
2.3.3 Funzioni e poteri	34
2.3.4 L’attività di reporting.....	36
2.3.4.1 L’attività di reporting delle Funzioni Responsabili verso l’Organismo di Vigilanza.....	37
2.3.4.2 L’attività di reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.....	38
2.4 Il sistema di Whistleblowing.....	39

2.4.1 Contesto normativo	39
2.4.2 Responsabile del sistema di Whistleblowing	41
2.4.3 Contenuto delle segnalazioni	41
2.4.4 Invio delle segnalazioni	42
2.4.5 Gestione delle segnalazioni.....	43
2.4.6 Comunicazioni al segnalante e al segnalato	44
2.4.7 Protezione del segnalante	44
2.4.8 Protezione del segnalato	46
2.4.9 Responsabilità del segnalante	46
2.4.10 Informativa interna.....	46
2.4.11 Aggiornamento del Sistema di Whistleblowing.....	47
2.5 Organi sociali responsabili dell'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.....	47
2.6 Diffusione del Modello.....	47
2.6.1 La comunicazione iniziale ai Destinatari.....	48
2.6.2 L'attività di formazione	48
2.6.3 L'informativa ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni e la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia	49

DEFINIZIONI

Kryalos: Kryalos SGR S.p.A. (di seguito, la "Società" o "Kryalos"), con sede legale in Milano, Via Cordusio n. 1, capitale sociale Euro 1.000.000,00 i.v., iscritta al n. 88 dell'Albo delle SGR tenuto dalla Banca d'Italia ai sensi del D.lgs. n. 58 del 98, numero REA MI – 1795611, CF e P.IVA 05083780964 – sito internet www.kryalossgr.com;

Kryalos Investments S.r.l.: socio unico di Kryalos SGR S.p.A., con sede legale in Milano, Via Cordusio n. 1, CF e P.IVA 08691990967.

Clausola di Salvaguardia: la clausola *standard* (allegata al presente Modello) costituisce strumento di attuazione del Modello.

Codice Etico: il codice di condotta adottato dalla Società.

Consulenti: i soggetti esterni alla Società che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto oppure D.lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Linee guida Confindustria: il documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a marzo 2014 e giugno 2021) per la predisposizione dei modelli di organizzazione gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello oppure Modello organizzativo: il presente Modello di organizzazione gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001.

Organismo di Vigilanza oppure OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

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

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

Partner: le persone fisiche o giuridiche con le quali la Società pervenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

SOMMARIO

Premessa

Kryalos è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Kryalos ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione del Modello organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

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

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 21 dicembre 2017 allo scopo di attuare i principi di corretta gestione sanciti nel Decreto.

Finalità del Modello di organizzazione gestione e controllo

Il Modello adottato da Kryalos ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Kryalos informa la propria attività al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti.

La Società, con l'adozione del Modello, intende perseguire l'obiettivo della massima diffusione della cultura della legalità tra i propri dipendenti e tra i soggetti che hanno rapporti con la sua organizzazione aziendale.

In particolare, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- mettere a conoscenza tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nelle aree a rischio di

reato e nelle aree strumentali alla commissione dei reati previsti nel Decreto, delle conseguenze di natura amministrativa e/o penale, che possono derivare dalla violazione dei precetti ivi indicati, sia a proprio carico che nei confronti della Società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono sanzionate dalla Società in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etici cui Kryalos intende conformarsi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio di reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura del documento

Il Modello adottato da Kryalos si articola in tre Sezioni:

- la prima, nella quale è descritta in via generale la disciplina introdotta dal Decreto;
- la seconda, riguardante la Parte Generale del Modello specificamente adottato dalla Società;
- la terza, relativa alla Parte Speciale del Modello specificamente adottato dalla Società.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti allegati:

1. Codice etico;
2. Sistema Disciplinare;
3. Clausola di salvaguardia;
4. Schema Funzioni Responsabili aree aziendali a rischio reato;
5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
6. Protocolli di prevenzione;
7. Procedure sicurezza.

Destinatari del documento

Il presente documento è rivolto a tutte le persone che all'interno dell'organizzazione aziendale di Kryalos:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché alle persone che di fatto esercitano tali funzioni di controllo e gestione;
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera.

Sezione I - Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, che ha adeguato il diritto societario italiano in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 Decreto). In ogni caso, la responsabilità dell'Ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali, ad esempio i partiti politici e i sindacati (art. 1 Decreto).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza di merito ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia¹.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24² e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*¹);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*¹);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 *octies*);

¹ Cfr. Trib. Milano, GIP, ord. 27 aprile 2004.

² Il 25 febbraio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 13/2022, recante «*Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*» (c.d. Decreto Frodi), volto a rafforzare il contrasto alle frodi in materia di erogazioni pubbliche. L'art. 2 del decreto, recante «*Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche*», ha modificato la rubrica ed il testo degli artt. 240-bis, 316-bis e 316-ter del codice penale. Tale D.L. è stato abrogato e sostituito dal D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, conv., con modif., in l. 28 marzo 2022, n. 25. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, l. n. 25/2022, restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo D.L. n. 13/2022

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1),³
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146)⁴;
- reati tributari (art. 25 *quinquesdecies*)⁵;
- reati di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973 (art. 25 *sexiesdecies*)⁶;

³ Articolo inserito dall'art. 3 del D.lgs. 184 del 29 novembre 2021, in vigore dal 14 dicembre 2021, recante l'attuazione della direttiva UE 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamenti diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio"

⁴ L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono, infatti, intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 *bis* «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 *ter* «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 *quinquies*

«Delitti contro la personalità individuale»; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 *sexies* «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali all'art. 10; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 *septies* «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 *octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 *bis* «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* «Delitti di criminalità organizzata»; L. 99/2009 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 *bis*1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 *novies* «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 *novies* (in seguito rinumerato art. 25 *decies* dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; D.lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l'art. 25 *undecies* «Reati ambientali»; D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25 *duodecies* «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»; Legge 6 Novembre 2012, n. 190 che ha modificato gli artt. 25 e 25 *ter*; La legge 186/2014 ha previsto il reato di autoriciclaggio tra i reati-presupposto per la responsabilità degli enti, inserendo il nuovo art. 648 *ter* del Codice penale all'articolo 25 *octies* del D.lgs. 231/2001.

La legge 68/2015 ha modificato l'art. 25 *undecies* del D.lgs. 231/2001, introducendo nuovi delitti in materia ambientale. La legge 69/2015, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30 maggio 2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio" ha inasprito le pene dei delitti previsti contro la pubblica amministrazione, interessando, inoltre, le "false comunicazioni sociali" di cui all'art. 2621 cod. civ. e "le false comunicazioni sociali delle società quotate" ex art. 2622 cod. civ..

⁵ Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e D.lgs. 75/2020.

⁶ Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020.

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*)⁷
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevices*).⁸

1.3 Criteri di imputazione dell'illecito amministrativo dell'Ente. L'esenzione da responsabilità conseguente all'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo

L'illecito addebitabile all'Ente alla stregua del D.lgs. 231/2001 non consiste in una responsabilità sussidiaria per il fatto altrui, sulla falsariga della responsabilità civile ordinaria da reato del dipendente o proposto di cui all'art. 2049 cod. civ., ovvero di quella delineata dall'art. 197 c.p.

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

Come hanno efficacemente osservato le Sezioni Unite, la responsabilità dell'Ente si fonda, dunque, su una colpa connotata in senso normativo, in ragione dell'obbligo imposto a tali organismi di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base ad un "Modello" che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. Pertanto, la colpa dell'Ente consiste nel non aver ottemperato a tale obbligo⁹.

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse nell'ipotesi in cui l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione gestione e controllo, idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

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

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'Ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati specifici requisiti normativi. Tali criteri d'imputazione della responsabilità dell'Ente possono essere distinti in criteri "oggettivi" e criteri "soggettivi".

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

⁷ Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 entrata in vigore in data 23 marzo 2022.

⁸ *Ibidem*

⁹ Cfr. Cass. pen., sez. un., 24.4.2014 n. 38343, c.d. sentenza ThyssenKrupp.

In proposito si distingue tra:

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

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

L’“interesse”, in particolare, sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato, poi, realmente conseguito.

Il “vantaggio”, per altro verso, si prefigura allorché l’Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, di natura economica o di altra specie¹⁰.

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

¹⁰ Secondo la Corte di Cassazione i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma devono considerarsi dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell’illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all’esito del reato (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615). In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita (Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4 Efficacia e adeguatezza del Modello

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;

- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

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

- siano individuate le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

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

1.5 I reati commessi all'Estero

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

Il D.lgs. 231/2001 subordina, tuttavia, questa possibilità al ricorrere, insieme ai presupposti oggettivi e soggetti già esaminati, delle seguenti condizioni:

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

La legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto all'art. 10 la

responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti.

Ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come "reato transnazionale", è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare:

1. nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
2. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
3. è necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:
 - o commessa in più di uno Stato;
 - o commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
 - o commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
 - o commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.6 Le sanzioni a carico dell'Ente

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 (artt. 9 e ss.) contempla quattro tipologie di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

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

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Solo eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito, e sono applicabili per una durata che varia da 3 mesi a 2 anni, ad eccezione dell'ipotesi prevista dall'art. 25 comma 5, introdotta con L. n. 3/2019 (c.d. legge Spazzacorrotti), che prevede in caso di condanna dell'ente per illecito derivante da taluni reati contro la pubblica amministrazione (ex artt. 317, 319 *bis*, 319 *ter* comma I e II, 319 *quater*, 321, 322 comma II e IV, c.p.), la sanzione interdittiva non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale; e non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto a direzione/controllo di un apicale (salva l'attenuante speciale ex art. 25 comma 5).

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

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, o di beni o altre utilità di valore equivalente.

Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, *"al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente"*¹¹.

La Suprema Corte ha, inoltre, specificato che per una corretta interpretazione della nozione di "profitto", non può farsi riferimento ad alcun parametro di tipo aziendalistico. Pertanto, il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'Ente è condannato a una sanzione interdittiva.

¹¹ Cass. Pen., sez. un., 27 marzo 2008, n. 26654.

Tale misura, consistente nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella pronuncia di condanna, oppure mediante affissione nel Comune ove l'Ente abbia la sede principale, è eseguita a spese dell'Ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono decorsi cinque anni dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6.1 Misure interdittive applicabili alle SGR

Il D.lgs. n. 197 del 2004, attuativo della direttiva 2001/24/CE in materia di risanamento e liquidazione degli enti creditizi operanti in ambito comunitario, dispone che l'esecuzione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 co. 2 lett.

a) e b) del Decreto (interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni), nei confronti di una banca o di una società che svolga attività di intermediazione finanziaria (SIM, SICAV o SGR), sia curata non anche dal pubblico ministero, bensì dalla Banca d'Italia o dalla Consob (art. 8 co. 3 D.lgs. n. 197 del 2004).

Il suddetto provvedimento, nei confronti dei predetti enti, esclude, inoltre, l'applicazione delle sanzioni interdittive nella fase cautelare, e, altresì, la disposizione del commissariamento giudiziale tanto come misura cautelare, quanto come sanzione definitiva (art. 8 co. 4 D.lgs. n. 197 del 2004). Si tratta di una disciplina derogatoria, predisposta a favore di soggetti collettivi a spiccata valenza pubblicistica, caratterizzati da una specifica disciplina di settore e dalla sottoposizione a più autorità di vigilanza e controllo (Consob e Banca d'Italia).

1.7 Le vicende modificative dell'Ente

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

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

Qualora si verifichi una fusione, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di

accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione. In materia di fusioni – e scissioni - transfrontaliere è stata introdotta una nuova fattispecie di reato dall'art. 54 D.lgs. 2 marzo 2023 n. 19 ossia il *"Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare"*; tale fattispecie delittuosa è reato presupposto della responsabilità dell'ente, come previsto dalla nuova lett. s ter) dell'art. 25 ter D.lgs. 231/2001 (si veda Parte Speciale B).

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

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

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

1.8 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 co. 3 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

La Società, nello sviluppo e nella gestione del Modello organizzativo di prevenzione del rischio di reato ha seguito, in primo luogo, le Linee guida di Confindustria (di seguito, le "Linee Guida"), nelle versioni tempo per tempo pubblicate.

Il Modello è stato sviluppato considerando la versione del mese di giugno 2021 delle Linee Guida.

Le Linee Guida esplicitano i passi operativi che la Società dovrà compiere per implementare un Modello di

organizzazione gestione e controllo conforme alle prescrizioni del Decreto, come di seguito elencati:

- mappatura delle aree aziendali a rischio: una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la Società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello sono:

- un Codice Etico, che definisca principi etici da osservare in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali, quale, in particolare, la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale ai fini del buon funzionamento del Modello.
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curare il suo aggiornamento qualora si verificassero significative violazioni oppure quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Secondo le Linee Guida, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione dei compiti, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, da chi esegue operativamente o da chi controlla l'operazione stessa;
- è necessaria una documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare, eventualmente attraverso la redazione di verbali, l'effettuazione dei controlli.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha quindi tenuto conto, oltre che della disciplina approntata dal D.lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida. Pur considerando, tuttavia, che, dovendo essere redatto avendo riguardo alle peculiarità e singolarità della Società, il Modello ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale, quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire con più efficacia l'attuazione delle prescrizioni del Decreto.

1.9 Gli ulteriori riferimenti normativi rilevanti per l'implementazione del Modello

Stante la natura e le attività svolte dalla Società, il Modello è stato implementato considerando anche i seguenti riferimenti normativi:

- Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria", come risultante dalle successive modifiche, da ultimo disposte dal D.lgs. n. 129 del 2017;
- Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio, come risultante dalle successive modifiche, da ultimo disposte dal Provvedimento della Banca d'Italia 23 dicembre 2016;
- Regolamento congiunto in materia di organizzazione e procedure degli intermediari del 29 ottobre 2007, come risultante dalle successive modifiche, da ultimo disposte dall'atto congiunto Banca d'Italia/Consob del 19 gennaio 2015;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2011/61/UE dell'8 giugno 2011 concernente i gestori di fondi di investimento alternativi (AIFMD). Il recepimento della AIFMD, avviato con le modifiche al TUF apportate dal D.lgs. n. 44 del 2014, è stato completato con provvedimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, della Banca d'Italia e della Consob;
- Regolamento Delegato (UE), n. 231/2013 della Commissione, del 19 dicembre 2012, che integra la direttiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio per quanto riguarda deroghe, condizioni generali di esercizio, depositari, leva finanziaria, trasparenza e sorveglianza

- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 5 marzo 2015, n. 30, recante "Regolamento attuativo dell'articolo 39 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF) concernente la determinazione dei criteri generali cui devono uniformarsi gli Organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR) italiani"
- Linee Guida Assogestioni;
- Decreto legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 in materia di Whistleblowing (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).

Sezione II - Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Kryalos SGR S.P.A. – Parte Generale

2.1 La Società e il suo oggetto sociale

In data 2 aprile 2015, Kryalos Investments S.r.l. ha comunicato alla Banca d'Italia l'intenzione di acquisire la totalità del capitale sociale di Henderson Global Investors SGR S.p.A., società costituita il 16 dicembre 2005.

Con Nota del 3 luglio 2015, prot. n. 0730348/15, la Banca d'Italia ha trasmesso alla Kryalos Investments S.r.l. e alla Henderson SGR S.p.A. il provvedimento di autorizzazione all'acquisizione dell'intero capitale sociale di quest'ultima. In data 31 luglio 2015 è stato, quindi, perfezionato l'acquisto della totalità di capitale di Henderson SGR, rinominata, in pari data, Kryalos Società di gestione del risparmio per Azioni o, in breve, Kryalos SGR S.p.A.

La durata della Società è stabilita fino al 31 dicembre 2050, salvo anticipato scioglimento o eventuale proroga deliberata dall'Assemblea Straordinaria dei Soci.

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, la SGR ha per oggetto sociale " [...] *la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso l'istituzione, la promozione e l'organizzazione, di fondi comuni d'investimento, aventi ad oggetto l'investimento sia in beni immobili che in strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili, e l'amministrazione dei rapporti con i partecipanti, nonché la gestione del patrimonio di fondi comuni d'investimento di propria o altrui istituzione. La Società può, altresì, compiere ogni operazione strettamente necessaria al conseguimento dello scopo sociale, nonché, in conformità alla normativa tempo per tempo vigente, emanata dalle Autorità di Vigilanza e di Controllo, svolgere attività connesse e strumentali, prestare attività di consulenza, anche immobiliare, collocare direttamente anche fuori sede, e offrire all'estero, le quote dei fondi comuni di investimento di propria o altrui istituzione da essa gestiti, nonché assumere partecipazioni in banche, SGR, società di gestione armonizzate, imprese di investimento, intermediari di cui al Titolo V del D.lgs. 1° settembre 1993, n. 385, IMEL, altre società che esercitano attività finanziaria, imprese di assicurazione o enti, aventi per oggetto statutario esclusivo lo svolgimento di attività connesse e strumentali a quella da essa esercitata, aventi sede legale in Italia o all'estero*".

La Società è autorizzata alla prestazione dei Servizi di Gestione del Risparmio di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 58/1998, e, in conformità alla regolamentazione attuativa vigente, ha per oggetto la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso l'istituzione, la promozione e l'organizzazione, di fondi comuni d'investimento, aventi ad oggetto l'investimento sia in beni immobili che in strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili, l'amministrazione dei rapporti con i partecipanti, nonché la gestione del patrimonio di fondi comuni d'investimento di propria o altrui istituzione.

La Società può, altresì, compiere ogni operazione strettamente necessaria al conseguimento dello scopo sociale, nonché coerente con la normativa vigente, emanata dalle Autorità di Vigilanza e di Controllo.

2.1.1 Il modello di Governance della Società

Il governo societario della SGR compete, in conformità agli obblighi previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di servizi e dallo Statuto, ai seguenti Organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio d'Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato.

Altri Organi sociali o aziendali sono:

- Collegio Sindacale;
- Comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'organo responsabile della supervisione strategica della SGR è il Consiglio di Amministrazione.

I Comitati sono organi collegiali costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (consultivi, istruttori o propositivi) o di specifici processi di lavoro (dispositivi). Il funzionamento dei Comitati endo-consiliari è disciplinato da un proprio regolamento.

La SGR ha costituito:

- tre Comitati endo-consiliari – il Comitato Nomine, il Comitato Rischi e il Comitato Remunerazioni – regolati dal "*Regolamento degli organi sociali*"; e
- un comitato dispositivo – il Comitato Asset Allocation – regolato dalla Procedura "*PR 03 – Investimenti*";
- un comitato – il Comitato ESG – con funzioni tecnico-consultive, istruttorie e propositive e di supporto nei confronti del Responsabile ESG, regolato dalla Policy "*PO 11 – Policy ESG*".

L'Organigramma prevede in particolare le seguenti funzioni:

- Funzioni operative:
 - o Organizzazione (di cui fa parte anche la CEO *Personal Assistance*)
 - o Direzione Fund & Credit Management
 - o Direzione Transaction Management (al cui interno vi è anche il Responsabile ESG)
 - o Direzione Development Management
 - o Direzione Real Estate Advisory

- Direzione Corporate & Legal Affairs
- Direzione Human Resources
- Direzione Finance & Administration
- Servizio Contabilità SGR in *outsourcing*
- Servizio Contabilità Fondi in *outsourcing*
- Retail Advisor
- Funzioni di staff
 - Servizio *Information Technology* in *outsourcing*
 - Ufficio Corporate Communication
 - Office Management
- Funzioni di Controllo
 - Funzione Risk Management & Internal Valuation
 - Funzione Compliance e Funzione Antiriciclaggio
 - Servizio Internal Audit in *outsourcing*

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è ampiamente descritto nella “Relazione sulla struttura organizzativa” che, con cadenza annuale, la Società redige in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Provvedimento della Banca d’Italia del 19 gennaio 2015 e ss. mm.. È, inoltre, sintetizzato nel Funzionigramma, che insieme agli altri documenti aziendali, tra cui in particolare le procedure aziendali, contribuiscono alla composizione del c.d. “corpo normativo” di Kryalos, in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità delle funzioni e unità organizzative presenti all’interno della Società.

2.1.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe

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

Gli strumenti organizzativi già esistenti (organigramma, comunicazioni organizzative, procedure) sono ispirati ai seguenti principi generali:

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

L’impianto del Sistema dei Poteri e delle Deleghe è fondato sulle seguenti regole:

- i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- è prevista una costante verifica dell’esercizio dei poteri delegati;
- la griglia e i limiti di eventuali deleghe “a cascata” sono ben documentati;

- il delegato dispone di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Inoltre, le deleghe:

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

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

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

Al fine di consentire lo svolgimento dell'attività ordinaria il Consiglio di Amministrazione ha inoltre definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai Responsabili delle varie Strutture Organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti.

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

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

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

La struttura delle deleghe interne è oggetto di verifica nell'ambito delle attività di controllo effettuate dalla Funzione di Revisione Interna.

2.2 L'adozione di un Modello di organizzazione e gestione e controllo da parte di Kryalos

Il Consiglio di Amministrazione della Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e immagine di Kryalos, ha deliberato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e controllo, volto a verificare la

corrispondenza dei principi ispiratori dei comportamenti aziendali alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad adeguare quei comportamenti alle predette finalità.

L'iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello conforme alle prescrizioni del Decreto possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, un mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

In tale contesto, attraverso l'adozione del Modello, la Società, consapevole che talune sue attività sono esposte al rischio che si verifichino alcuni dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa della stessa, intende adottare tutte le misure che appaiono necessarie alla prevenzione degli stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare negli Organi sociali, nei dipendenti, nei collaboratori, nei fornitori e nei consulenti, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Kryalos:

- il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in termini generali, del Modello medesimo;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporti l'applicazione di apposite sanzioni.

2.2.1 Le modalità operative seguite per la costruzione del Modello

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

Di seguito, sono descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio di reato, e di conseguente rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli della Società rilevanti per la prevenzione dei reati.

La prima fase è consistita nell'analisi dell'assetto organizzativo e di controllo esistente, al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

In tale fase si è provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione per identificare gli attori interni all'organizzazione da contattare e coinvolgere nelle successive fasi di progetto.

All'esito delle predette operazioni è stato definito l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto.

Nel corso della seconda fase, relativa alla Mappatura dei rischi di reato, si è avuto cura di definire il profilo di rischio della Società, in termini di aree aziendali "a rischio" e possibili modalità di effettuazione dei reati, con riferimento alle

casistiche di reato disciplinate dal Decreto.

In questa fase si è, quindi, proceduto a:

- definire le aree aziendali "sensibili";
- definire, per ogni area aziendale "sensibile", le fattispecie di reato associato, sulla base delle interviste ai referenti di ciascuna area societaria nonché della documentazione aziendale analizzata;
- organizzare e sintetizzare le informazioni raccolte in uno schema di riferimento utilizzabile per la successiva pianificazione delle attività da porre in essere.

Una volta completata la seconda fase, sono state condivise e raccolte le informazioni necessarie alla valutazione del profilo di rischio della Società. In particolare, è stato predisposto l'elenco sintetico delle attività aziendali "sensibili" nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte e delle fattispecie di reato associate.

Con la terza fase, relativa alla Valutazione del Sistema di Controllo a presidio dei rischi-reato, si è proceduto a valutare la capacità del Sistema di Controllo esistente a "presidio" dei rischi identificati nella seconda fase, di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, al fine di definire la priorità di intervento a fronte degli eventuali "gap" individuati.

Nella predetta fase la Società si è attivata per:

- valutare, per ogni attività "a rischio", l'allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, in termini di:
 - o esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei controlli;
 - o adeguatezza del sistema di deleghe e responsabilità esistente;
 - o esistenza ed adeguatezza del sistema disciplinare;
- evidenziare i rischi residui;
- condividere le situazioni rilevate con le persone responsabili della gestione delle attività identificate;
- esprimere un giudizio (qualitativo) sulla priorità di intervento per la successiva attività di disegno del sistema di controllo "a presidio" delle attività a rischio.

Peraltro, unitamente alla stesura del Modello è stato redatto il Codice Etico in cui sono contenute alcune regole etico-comportamentali che devono essere osservate dagli Organi aziendali, dall'Amministratore Delegato, dai dipendenti, dai collaboratori, dai fornitori e dai consulenti.

In considerazione della circostanza per cui l'articolo 6 co. 2 lettera c) D.lgs. n. 231/2001 pone a carico dell'azienda

l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello", è introdotto il Sistema Disciplinare volto a punire chi viola le regole e le disposizioni introdotte con la disciplina in commento.

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede inoltre l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello.

2.2.2 I Protocolli e le Procedure adottati da Kryalos

L'identificazione delle aree a rischio ha permesso di individuare i meccanismi di controllo in essere presso la Società, nonché le attività peculiari per le quali è risultato necessario identificare specifici Protocolli di decisione, gestione e controllo che possano costituire un valido presidio per la prevenzione della commissione dei reati.

In sede di definizione dei Protocolli decisionali si è operato al fine di garantire:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle attività delle responsabilità e la definizione di adeguati livelli autorizzativi;
- l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la proceduralizzazione delle attività sensibili al fine di definire modalità e tempistiche di svolgimento delle stesse, tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, processi decisionali oggettivi;
- l'esistenza e la documentazione di attività di controllo e supervisione.

I protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve attenersi, con riferimento all'espletamento delle principali attività "a rischio".

Sono stati formalizzati i Protocolli in corrispondenza di ciascuna delle principali aree "a rischio" identificate.

Sono state adottate, inoltre, idonee Procedure tese a chiarire ed esplicitare la portata applicativa dei precetti generali nonché ad agevolare il controllo della loro osservanza.

La Società adeguerà il proprio comportamento a quanto esposto nei sopra citati protocolli e Procedure e, provvederà, laddove ritenuto opportuno, all'emanazione di apposite normative interne, ordini di servizio, che recepiscono nel dettaglio le singole disposizioni.

I Protocolli e le Procedure costituiscono parte integrante del Modello.

2.2.3 L'aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di

Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, gli organi amministrativi possono provvedervi in via autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV, in forma scritta, agli organi amministrativi, affinché essi adottino le decisioni di propria competenza.

In caso di modifiche relative alla struttura aziendale della Società, gli organi amministrativi ne danno tempestiva comunicazione all'OdV ai fini dell'aggiornamento del Modello, nonché allo scopo di ottenere un parere in merito alla necessità di dotare la Società di procedure aziendali operative conseguenti alle modifiche apportate.

2.2.4 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o per conto di essa, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto di Kryalos nell'ambito delle attività emerse come "a rischio" di commissione di reato.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge, c.d. Destinatari, sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti giuridici.

2.2.5 Il Sistema Disciplinare

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.lgs. 231/2001.

Presupposto sostanziale dell'esercizio del potere disciplinare da parte della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o mero collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza

che detto comportamento integri un illecito da cui scaturisca un procedimento di natura penale.

Requisito fondamentale delle sanzioni disciplinari è la proporzionalità rispetto alla violazione cui accedono, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia del rapporto di lavoro instaurato con il responsabile del comportamento illecito (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

La Società, pertanto, adotta un Sistema Disciplinare volto a punire chi viola le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello.

Secondo quanto previsto dall'art. 21, comma 2, D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 in materia whistleblowing, nei confronti di soggetti segnalanti che, a seguito di segnalazione rivelatasi infondata, siano stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, si applicano le sanzioni previste dal sistema disciplinare, par. 3.

Altresì, l'ANAC su propria iniziativa può irrogare sanzioni a carico della Società nel caso in cui sia accertato che:

- siano state commesse ritorsioni o si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza (sanzione pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000);
- nell'ipotesi in cui si accerti che non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme al Decreto, nonché quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (sanzione pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000).

La stessa ANAC può irrogare sanzioni nei confronti di soggetti segnalanti che, a seguito di segnalazione rivelatasi infondata, siano stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (sanzione pecuniaria da euro 500 a euro 2.500).

2.3 L'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa, l'art. 6 co. 1 del Decreto prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'Ente (c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, necessari affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle specifiche funzioni a esso riconosciute;
- continuità di azione, che permetta all'Organismo di Vigilanza di:
 - o controllare costantemente, con i necessari poteri di indagine, che il Modello sia rispettato;
 - o curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - o rappresentare un riferimento costante per tutto il personale della Società.

2.3.1 Composizione e nomina

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

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

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Tale soluzione è la più opportuna in quanto:

- garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre;
- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale, con il Collegio Sindacale e con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo, si serve delle competenze e della professionalità dell'unità organizzativa responsabile della Funzione Risk Management.

L'Organismo di Vigilanza si può anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative di Kryalos per profili specifici, ed esemplificativamente:

- dell'unità organizzativa competente per la Funzione di Revisione Interna;
- dell'unità organizzativa che si occupa del personale (in ordine, ad esempio, alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari);
- dell'unità organizzativa responsabile della funzione amministrazione e finanza (in ordine, ad esempio, al controllo dei flussi finanziari).

A tali fini devono essere predisposti appositi strumenti che assicurino i necessari flussi informativi da e verso

l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di propria competenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Amministrazione della Società. In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell'organismo revocato, sempre nel rispetto delle regole di nomina e composizione illustrate sopra.

Anche la revoca o sostituzione di un solo membro dell'OdV prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo. A titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del membro dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al successivo par. 2.3.2;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo a due o più riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione all'Organo amministrativo, da parte dell'OdV, del verificarsi di una causa di decadenza in capo ad un suo membro.

2.3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 13 del D.lgs. n. 58 del 1998.

In particolare, non possono essere eletti quali membri dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cod. civ., e coloro i quali siano stati condannati con sentenza divenuta definitiva, ancorché emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p., e seppure con sospensione condizionale della pena, per uno dei seguenti reati:

- 1) per uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267 del 1942 (disciplina del fallimento, concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa), qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
- 2) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento, qualora sia stata inflitta una pena detentiva per un tempo non inferiore a un anno;
- 3) per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, o per un delitto in materia tributaria, qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore a un anno;
- 4) per un qualunque delitto non colposo, qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore a due

anni;

- 5) uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.lgs. n. 61 del 2002 (c.d. disciplina riguardante i c.d. reati societari);
- 6) un qualunque reato alla cui condanna consegue l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ancorché la pena concretamente inflitta sia meno grave di quelle indicate ai punti precedenti.

Non possono, altresì, essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza:

1. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui
2. confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
3. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dal D.lgs. n. 159 del 2011 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136", c.d. Codice Antimafia);
4. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater D.lgs. n. 58/1998 (delitti commessi nell'ambito di società quotate).

Il singolo membro dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica allorché venga meno alcuno dei requisiti di cui sopra, ovvero nei casi in cui si trovi, successivamente alla sua nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'articolo 2399 cod. civ.;
- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal c.d. Codice Antimafia.

A fronte della sospensione di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione della Società, tempestivamente convocato,

valuta i motivi che hanno determinato la sospensione; quindi, delibera se reintegrare il componente dell'Organismo di Vigilanza, oppure revocarlo.

In tale ultimo caso, il CdA provvede alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

2.3.3 Funzioni e poteri

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore all'art. 6 co. 1 lett. b) del Decreto e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare il suo aggiornamento.

Va tuttavia precisato che, quanto all'aggiornamento del Modello, il concreto recepimento di eventuali modifiche dello stesso è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale, alla stregua dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto, è in definitiva il responsabile diretto dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello.

Allo scopo di garantire piena efficacia di azione, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza è, peraltro, assegnato un *budget* annuo, stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che consenta all'organismo stesso di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e il sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- assicurare i flussi informativi di competenza da e verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazioni di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;

- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- fornire chiarimenti in merito al significato e alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti per la disciplina del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

Nell'espletamento di detti compiti l'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione dell'unità organizzativa competente per la Funzione Risk, ma può servirsi anche della collaborazione di altre unità organizzative di Kryalos per profili specifici.

Gli ulteriori aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dal proprio Regolamento.

2.3.4 L'attività di reporting

L'art. 6 co. 2 lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV, al fine di consentire al predetto organismo di adempiere in modo efficace ai propri obblighi di verifica del rispetto e della corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di assicurare i flussi informativi è dunque bidirezionale, e cioè deve muoversi dall'OdV al Consiglio di Amministrazione per informare gli organi societari dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati. Al contempo, tale obbligo ricade in capo alle Funzioni Responsabili della gestione dei processi sensibili, che sono tenuti ad informare costantemente l'OdV sullo stato di attuazione del Modello, delle Procedure e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono all'OdV di accertare e ricostruire più facilmente le eventuali cause che abbiano portato a violare le prescrizioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, che abbiano consentito il verificarsi di reati.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai

quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, che possano coinvolgere la Società e i Destinatari del modello, direttamente o indirettamente; le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione a qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle attività lavorative; i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.lgs. 231/2001.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

2.3.4.1 L'attività di reporting delle Funzioni Responsabili verso l'Organismo di Vigilanza

La società ha adottato un'apposita procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate da tutto il personale appartenente alla SGR all'Organismo di Vigilanza. Si precisa che, per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato - odv@kryalossgr.com - al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, il Responsabile della Funzione Risk Management, che è membro dell'OdV, provvede a verificare il corretto invio delle informazioni presso le Funzioni Responsabili, come individuate nello "Schema Funzioni Responsabili aree aziendali a rischio reato" allegato al Modello, con cadenza trimestrale.

Come puntualmente indicato nella procedura che disciplina i flussi informativi verso l'OdV, le Funzioni Responsabili devono segnalare all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, come ad esempio:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello stesso;
- eventuali richieste ed offerte di denaro o di altra utilità (ivi compresi i doni) provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al D.lgs. 231/2001 che

interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;

- i procedimenti disciplinari in corso, le eventuali sanzioni irrogate, o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Si ribadisce che le predette Funzioni Responsabili sono tenute ad informare tempestivamente e senza indugio l'OdV in relazione a qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e delle Procedure.

2.3.4.2 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'informativa acquisita dall'OdV in forza di quanto descritto al precedente paragrafo viene successivamente dallo stesso riportata al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi societari.

In tal senso, gli obblighi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione possono avere natura:

- continuativa, in ogni circostanza in cui l'OdV lo ritenga necessario e/o opportuno per adempiere agli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza indirettamente o che abbia esso stesso accertato;
- periodica, attraverso una relazione scritta, con periodicità annuale, che deve indicare:
 - o l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
 - o le eventuali segnalazioni ricevute da Dipendenti e/o Terzi riferibili a presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - o le eventuali criticità emerse sia in relazione a comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
 - o i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
 - o l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico e le sanzioni disciplinari eventualmente proposte;
 - o la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti alla stregua del Decreto;
 - o l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle Funzioni Responsabili nell'espletamento dei propri compiti;
 - o il rendiconto delle spese sostenute;
 - o eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
 - o qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
 - o le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e o carenza di risorse

L'OdV ha, inoltre, specifici obblighi di informazione nei confronti dei soci in tutti i casi in cui ne ravveda la necessità, come, ad esempio, nelle ipotesi in cui accerti eventuali violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati, e copia dei verbali è custodita dallo stesso Organismo di Vigilanza.

2.4 Il sistema di Whistleblowing

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, come più dettagliatamente indicato in seguito, agevolandone l'effettuazione, in modo che l'azienda possa trarre beneficio da esse e intercettare per tempo comportamenti difforni, al fine di porvi rimedio e correzione. In questo senso, Kryalos mette a disposizione, oltre ad un indirizzo di posta elettronica, un portale appositamente dedicato (kryalossgr.integrityline.com) quali canali per le segnalazioni di comportamenti commissivi od omissivi da chiunque posti in essere nella Società, nei rapporti con la stessa o per suo conto che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e regolamenti, regole stabilite nel Modello, principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, politiche, norme e procedure aziendali.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

2.4.1 Contesto normativo

Il sistema di *whistleblowing* è redatto in conformità e coerenza con il quadro normativo di riferimento di seguito descritto.

D.lgs. 231/2001

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha esteso alle aziende private la disciplina – già approntata nel settore pubblico dalla Legge n. 190/2012 – in materia di segnalazione di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro e di protezione del soggetto segnalante.

In particolare, l'art. 2 della predetta Legge n. 179/2017 (rubricato "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*") è intervenuto sul D.lgs. 231/2001 inserendo all'art. 6 (rubricato "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello di organizzazione e gestione di cui al Decreto le misure legate alla presentazione e gestione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e di violazioni del Modello, nonché le relative forme di tutela del segnalante.

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha abrogato l'art. 6, comma 2-bis, lett. a), del Decreto 231,, regolamentando in toto la disciplina in materia di segnalazione *whistleblowing*.

D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - 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

Il Decreto recepisce la direttiva comunitaria (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing ed estende le tutele previste a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (si rinvia al par. 2.4.3). Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Secondo il Decreto le aziende interessate (ovvero con più di 50 dipendenti o che abbiano adottato un Modello 231 o che rientrino nell'applicazione delle norme di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto 24/23) dovranno predisporre canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza. Nelle aziende con meno di cinquanta dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica.

Tra i suoi contenuti vincolanti la direttiva - interamente recepita dal Decreto attuativo e dal Modello 231 di Kryalos SGR - prevede che la tutela sia riconosciuta anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere. La tutela cessa però nel caso in cui le segnalazioni infondate vengano accompagnate da dolo o colpa grave.

È altresì prevista la possibilità di segnalazioni esterne (presso i canali ANAC, per cui si attende il regolamento attuativo) a patto che sia stato preventivamente utilizzato il canale interno e, in particolari casi, la divulgazione pubblica.

Antiriciclaggio

L'art. 48 del D.lgs. n. 231/2007 e successive modifiche e integrazioni, prevede che i soggetti obbligati adottino procedure di segnalazione al proprio interno di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Ai sensi della norma sopra richiamata, tali segnalazioni provengono dai dipendenti dei soggetti obbligati o da persone in posizione comparabile.

Le procedure, a tal fine, adottate devono assicurare:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente.

TUF

Il Decreto legislativo n. 129 del 3 agosto 2017, di attuazione della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II), ha introdotto una

disciplina unitaria dei sistemi di segnalazione delle violazioni nel settore finanziario mediante l'inserimento all'interno del TUF degli artt. 4-*undecies* e 4-*duodecies*.

L'art. 4-*undecies* del TUF (rubricato "*Sistemi interni di segnalazione delle violazioni*"), attuato con il Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (cfr. art. 39 e Allegato 4 vigenti), prevede l'adozione di specifiche procedure per la segnalazione all'interno dell'intermediario di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta da quest'ultimo, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (c.d. *whistleblowing* interno). L'art. 4-*duodecies* del TUF (rubricato "*Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza*"), invece, prevede la segnalazione indirizzata dal segnalante direttamente alle Autorità di Vigilanza competente (c.d. *whistleblowing* esterno). In particolare, ai sensi di tale norma, la Banca d'Italia e la Consob ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del TUF, nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie disciplinate dal TUF.

Ai sensi della normativa sopra richiamata, tali segnalazioni provengono dai soggetti identificati in conformità all'articolo 1, comma 1, lettera i-*ter*, del TUF, il quale definisce «*personale*» dell'intermediario «*i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato*». All'interno di Kryalos, rientrano in tale categoria i lavoratori subordinati, i soggetti che effettuano prestazioni coordinate e continuative o altri lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione, gli stagisti o lavoratori interinali.

Inoltre, la Consob è destinataria delle segnalazioni, da chiunque effettuate, di violazioni del regolamento (UE) n. 596/2014.

Ai fini di cui sopra, le predette Autorità di Vigilanza hanno predisposto appositi canali di comunicazione per consentire al personale degli intermediari l'invio diretto di eventuali segnalazioni:

- la Consob ha attivato il canale telefonico 06 8411099 (dal lunedì al venerdì nelle fasce orarie 11-12 e 17-18) e la casella di posta elettronica whistleblowing@consob.it;
- la Banca d'Italia ha attivato la casella di posta elettronica whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it e indicato l'indirizzo Banca d'Italia, via Nazionale, n. 91 – 00184 Roma, all'attenzione del Dipartimento Vigilanza bancaria e finanziaria – Servizio CRE – Divisione SRE (la busta deve recare la dicitura "riservato") per l'invio a mezzo posta ordinaria.

2.4.2 Responsabile del sistema di Whistleblowing

Il responsabile del sistema di *whistleblowing* (di seguito, il "RSW") assicura il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione delle violazioni e riferisce direttamente e senza indugio agli Organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione rilevanti.

Una segnalazione è considerata rilevante e quindi tale da dover essere immediatamente comunicata dal RSW agli Organi aziendali se ha a oggetto:

- fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o/e di immagine alla Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute e/o sicurezza dei dipendenti e/o dell'ambiente della Società;
- azioni poste in essere in violazione al Codice Etico e/o altre disposizioni e/o procedure interne sanzionabili in via disciplinare.

Il RSW non può essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato al soggetto eventuale segnalato, non può essere esso stesso il presunto responsabile della violazione e non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Qualora il soggetto cui la segnalazione si riferisce sia il RSW il segnalante può inoltrare la stessa al "RSW di riserva".

Il RSW è individuato nella figura dell'OdV e nella figura del Presidente del Collegio Sindacale come "RSW di riserva". Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, il RSW redige una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema di *whistleblowing*, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni che non hanno una rilevanza ex D.lgs. 231/2001 – che pertanto riguardano illeciti segnalabili a norma del D.lgs. n. 24/2023 ma non ai sensi del D.lgs. 231/2001 e illeciti segnalabili ai sensi del D.lgs. 231/2007 e ss.mm. non rientranti nell'ambito del D.lgs. 231/2001 - non vengono gestite dal RSW ma dal Responsabile della Funzione Compliance della SGR (anche Responsabile della Funzione Antiriciclaggio).

Si intendono segnalazioni non rilevanti ai fini 231 tutte quelle ricomprese nei numeri 1, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 2 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (si veda *infra* par. 2.4.3.) e gli illeciti segnalabili ai sensi del D.lgs. 231/2007 e ss.mm..

Il RSW, ricevuta la segnalazione (sulla piattaforma, a mezzo mail o in forma orale) che qualifica come non rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001, la inoltra entro 7 giorni dal ricevimento alla Funzione Compliance all'indirizzo mail dedicato (whistleblowing_compliance@kryalossgr.com). Tale indirizzo potrà essere utilizzato dalla Funzione Compliance per le eventuali comunicazioni con il segnalante e/o nel corso dell'istruttoria conseguente alla segnalazione, che si svolgerà secondo le modalità previste dal presente Modello (si veda *infra* par. 2.4.5 e 2.4.6). Devono essere assicurate anche dalla Funzione Compliance le garanzie di riservatezza/protezione nei confronti del segnalato e del segnalante (cfr. par. 2.4.7 e 2.4.8).

Qualora vi sia un conflitto di interessi con la Funzione Compliance, l'RSW inoltra direttamente la segnalazione all'"RSW di riserva".

2.4.3 Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione può essere effettuata da:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può avvenire:

- a. quando il rapporto giuridico è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionamento).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede.

Esse devono riguardare illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni del Modello nonché atti o fatti che possano costituire violazioni delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, delle norme del TUF, di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie disciplinate dal TUF, del regolamento (UE) n. 596/2014 nonché delle ulteriori norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società.

Nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, le segnalazioni potranno riguardare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) del medesimo art. 2;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) del medesimo art. 2;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di

concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) del medesimo art. 2.

Non sono consentite segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, le quali non costituiranno oggetto di approfondimento da parte del RSW e conseguentemente, per quanto di competenza, da parte della Funzione Compliance.

Per effettuare le segnalazioni non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

Affinché possa essere definita circostanziata, la segnalazione deve contenere, se conosciuti, i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono avvenuti i fatti;
- dimensioni economiche della violazione;
- generalità del segnalante;
- generalità e/o altri elementi che favoriscano l'identificazione del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o di documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- eventuali interessi privati del segnalante collegati alla segnalazione.

2.4.4 Invio delle segnalazioni

Il soggetto che abbia il sospetto che si sia verificata o si possa verificare una violazione può sottoporre la segnalazione al RSW inviando una segnalazione sulla piattaforma dedicata (kryalossgr.integrityline.com), utilizzando il canale di posta elettronica oppure presentare una segnalazione in forma orale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato con il RSW entro un termine ragionevole (cfr. art. 4 D.lgs. n. 24/2023). La segnalazione può essere effettuata da tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

La segnalazione viene gestita dal RSW. Nel caso di segnalazioni di illeciti non rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, l'RSW provvede ad inoltrarla entro 7 giorni alla Funzione Compliance.

Qualora l'RSW o la Funzione Compliance si trovino in conflitto di interessi con la segnalazione, è possibile sottoporre la segnalazione a un diverso destinatario, identificato nel Presidente del Collegio Sindacale ("RSW di riserva").

Il RSW alimenta un registro gestionale delle segnalazioni nell'ambito del quale sono presenti le informazioni relative alle segnalazioni e viene aggiornato lo stato delle segnalazioni. La Funzione Compliance comunica a mezzo mail (all'indirizzo odv@kryalossgr.com) al RSW le informazioni relative alle segnalazioni di propria competenza, ai fini dell'aggiornamento del registro. All'interno della piattaforma è poi presente uno storico delle segnalazioni inoltrate attraverso questo canale, che confluisce nel registro delle segnalazioni del RSW. La relazione annuale in materia *whistleblowing* è inserita all'interno della relazione annuale dell'OdV (a norma dell'Allegato 4 - Regolamento Banca d'Italia del 3 dicembre 2019 e ss.mm.). Le informazioni confidenziali in esso contenute sono accessibili solo al RSW. I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy vigente (D.lgs. 196/03, Regolamento UE 2016/679 e art. 13 D.lgs. 24/2023; l'utente segnalante è sempre tenuto ad accettare la normativa in materia di privacy) e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

2.4.5 Gestione delle segnalazioni

Il RSW, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettua una analisi preliminare tesa a valutare la fondatezza e l'attendibilità della segnalazione ricevuta. Qualora l'esito di tale valutazione fosse negativo, la segnalazione verrà archiviata dal RSW, documentando le relative motivazioni.

Qualora la segnalazione ricevuta non sia relativa ad una violazione rilevante ex D.lgs. 231/2001, l'RSW provvederà immediatamente ad inoltrarla alla Funzione Compliance, la quale istruirà la segnalazione secondo le modalità previste dal presente Modello.

Le segnalazioni generiche non saranno prese in considerazione. Qualora il RSW ritenga che la segnalazione sia mera lamentela personale ovvero sia relativa a eventi già segnalati e/o conosciuti da Kryalos procederà con l'archiviazione. Il RSW – e per le segnalazioni di propria competenza la Funzione Compliance - può richiedere al segnalante ulteriori elementi chiarificatori, con le modalità previste dal paragrafo 2.4.6. Se le informazioni fornite risulteranno ancora insufficienti, il RSW - o la Funzione Compliance per le segnalazioni di propria competenza - procederà con l'archiviazione della pratica.

Verificata la fondatezza e attendibilità della segnalazione, il RSW, nel caso in cui essa sia relativa a uno dei seguenti contesti normativi, informa tempestivamente i soggetti preposti (sempreché non siano oggetto della segnalazione), avendo cura di omettere, per motivi di *privacy*, i dati del segnalante.

In particolare, i segnalanti riceveranno comunicazioni dai seguenti indirizzi mail:

- Antiriciclaggio: il RSW informa il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, scrivendo all'indirizzo whistleblowing_aml@kryalossgr.com;
- TUF, *market abuse* e ulteriori norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società: il RSW informa il Responsabile della Funzione Compliance, scrivendo all'indirizzo whistleblowing_compliance@kryalossgr.com.

Inoltre, in tale fase, il RSW potrà:

- svolgere attività di accertamento/approfondimento avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di risorse esterne (es. consulenti, *forensic*, tecnici, investigatori privati), garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante;
- fornire alle Funzioni interessate le raccomandazioni del caso (es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'albo, implementazione di nuove regole, processi e procedure, avvio di procedimenti disciplinari);
- valutare, coinvolgendo le competenti Funzioni e i vertici aziendali, eventuali azioni a tutela degli interessi della Società;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- intervistare il segnalato, qualora ritenuto opportuno in relazione agli esiti delle verifiche preliminari, sempre tenuto conto di quanto previsto in ordine alla garanzia di riservatezza del segnalante.

A conclusione della fase di verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, il RSW provvede a darne comunicazione – fatta salva la preliminare verifica di eventuali conflitti di interesse – all'Amministratore Delegato proponendo un apposito piano di intervento, nonché a sottoporre all'Area Risorse Umane e Organizzazione gli esiti degli approfondimenti della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato. In caso di accertata fondatezza della segnalazione, Kryalos adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della Società.

Resta fermo che, in nessun caso, il RSW parteciperà all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi esclusivamente alle Funzioni o agli Organi aziendali competenti.

2.4.6 Comunicazioni al segnalante e al segnalato

Il segnalante, qualora successivamente alla segnalazione desideri inviare ulteriori informazioni o rispondere a potenziali domande, può aprire direttamente all'interno della piattaforma una "Inbox - casella postale sicura": attraverso questa può comunicare con l'RSW, nel rispetto della riservatezza della segnalazione.

Il RSW – e per le segnalazioni di propria competenza la Funzione Compliance - informa il segnalante sul seguito della segnalazione entro 3 mesi dalla sua ricezione, utilizzando lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per effettuare la segnalazione. In caso di segnalazione orale verrà data comunicazione in forma scritta, se il segnalante ha indicato un recapito, o attraverso la fissazione di un incontro diretto con il segnalante.

Qualora il RSW ritenga la segnalazione ricevuta fondata e attendibile – entro 15 giorni dal completamento delle relative attività di verifica – informa, mediante invio di una e-mail dall'indirizzo odv@kryalossgr.com nell'Inbox - casella postale sicura, il segnalato in merito alla segnalazione che lo vede coinvolto, dandogli la possibilità di replicare. Il RSW, sempre secondo le predette modalità, fornisce aggiornamenti sugli sviluppi del procedimento sia al segnalante che al segnalato.

2.4.7 Protezione del segnalante

Kryalos non tollera minacce, discriminazioni, ritorsioni o condotte comunque sleali nei confronti del segnalante

conseguenti alla segnalazione o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione medesima. La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere tali condotte contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito della presente procedura.

Ai fini della protezione del segnalante sono irrilevanti i motivi che hanno indotto a segnalare o denunciare, anche pubblicamente, la violazione.

Le misure di protezione, oltre che al segnalante, si estendono anche (cfr. D.lgs. 24/2023):

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art 17 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 sono considerati comportamenti/atti ritorsivi, pertanto vietati dalla Società:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È previsto che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante medesimo che dall'organizzazione sindacale da questi indicata, nonché all'ANAC, la quale informa tempestivamente l'Ispettorato del lavoro per i provvedimenti di propria competenza;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sia nullo, così come siano nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso di corresponsabilità, il segnalante può essere soggetto a un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile. Il soggetto che abbia commesso o sia stato coinvolto nella violazione segnalata non è immune da eventuali provvedimenti per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo ai sensi della presente procedura; tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento da adottare nei suoi confronti.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante (art. 12 D.lgs. 24/2023), la confidenzialità delle informazioni ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e – fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c. – garantisce che la presentazione di una segnalazione ai sensi della presente procedura non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. Rimangono ferme le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione e quanto previsto dall'art. 329 c.p.p. La segnalazione effettuata per il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'amministrazione della Società nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c.

L'identità del segnalante è sottratta alla disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (*cf.* art. dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 196/03, abrogato e sostituito dall'art. 15 del Regolamento UE 2016/679 e art. 12, comma 5, D.lgs. 24/2023). L'identità del segnalante può essere rivelata solo se indispensabile per la difesa dell'incolpato ed in presenza di espresso consenso del segnalante stesso.

Le sanzioni disciplinari indicate nel Modello organizzativo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate nei confronti del segnalante.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto dalla direttiva (UE) 2019/1937, sono introdotte anche delle misure di sostegno ai segnalanti come la possibilità di accedere:

1. ad informazioni e consulenze esaustive e indipendenti, facilmente accessibili al pubblico e a titolo gratuito, sulle procedure e i mezzi di ricorso disponibili in materia di protezione dalle ritorsioni e sui diritti della persona coinvolta;
2. ad un'assistenza efficace da parte delle autorità competenti per la protezione dalle ritorsioni;
3. al patrocinio a spese dello Stato nell'ambito di un procedimento penale e di un procedimento civile transfrontaliero;
4. ad un'assistenza finanziaria e sostegno, anche psicologico, nell'ambito dei procedimenti giudiziari.

2.4.8 Protezione del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Nella fase di analisi della segnalazione, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità, il segnalato viene tutelato attraverso la riservatezza dei suoi dati personali, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. La Società si impegna a tutelare il responsabile della violazione da eventuali effetti negativi diversi dal provvedimento adottato dagli organi competenti.

2.4.9 Responsabilità del segnalante

È responsabilità del segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente false e/o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione. In caso di segnalazioni diffamatorie e/o calunniose, false e/o infondate non sono garantite al segnalante le misure di protezione.

Le sanzioni disciplinari indicate nel Modello organizzativo si applicano anche nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, nonché in caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la mala fede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio (eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione stessa).

2.4.10 Informativa interna ed esterna

Per incentivare l'uso del sistema di *whistleblowing* e favorire la diffusione di una cultura della legalità, di esso viene fornita informazione chiara, precisa e completa a tutto il personale di Kryalos.

Come previsto dall'art. 5 lett. e) D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, è altresì data informativa delle procedure e dei presupposti per l'effettuazione delle segnalazioni interne ed esterne sul sito internet www.kryalossgr.com.

2.4.11 Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica

A norma dell'art. 6 del D.lgs. 20 marzo 2023 n. 24 e in forza delle previsioni di cui al presente Modello può essere effettuata una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme all'art. 4 del Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale per la segnalazione esterna è attivato dall'ANAC (si è attualmente in attesa del Regolamento attuativo per ulteriori canali di segnalazione) e potranno essere inviate utilizzando i modelli allegati al Comunicato del Presidente del 21 dicembre 2016, integrato dal successivo Comunicato del 30 marzo 2022, all'indirizzo di casella istituzionale di posta elettronica certificata (PEC): protocollo@pec.anticorruzione.it, o in caso di impossibilità a mezzo raccomandata all'indirizzo: Autorità Nazionale Anticorruzione c/o Galleria Sciarra Via M. Minghetti, 10 - 00187 Roma. Per maggiori istruzioni sull'uso si rinvia al sito: <https://www.anticorruzione.it/-/potere-sanzionario-1>

È altresì prevista dal D.lgs. 24/2023 la possibilità di divulgazione pubblica della segnalazione. Questa può però essere effettuata esclusivamente qualora ricorrano i requisiti di cui all'art. 15 del D.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

2.4.12 Aggiornamento del Sistema di Whistleblowing

La presente procedura è oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione della concreta operatività della Società e dell'esperienza maturata.

2.5 Organi sociali responsabili dell'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento ogniqualvolta vengano effettuate dal legislatore modifiche e/o integrazioni del catalogo dei reati presupposto contenuto nel D.lgs. 231/2001, ed è altresì responsabile dell'adeguamento del Modello, in relazione al mutamento degli assetti organizzativi e dei processi operativi, e in forza delle risultanze dei controlli.

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

L'OdV provvede, inoltre, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione, e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno della Società, nonché, per quanto necessario, all'esterno di essa. Mediante apposita relazione, informa, quindi, il Consiglio di Amministrazione, circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, e allo scopo di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione delega all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche del Modello che attengono ad aspetti di carattere puramente descrittivo.

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

Infine, anche nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza può presentare al Consiglio di Amministrazione un'eventuale informativa in merito alle proposte di modifiche da apportare al Modello, affinché il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

2.6 Diffusione del Modello

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

Obiettivo della Società, in altre parole, è di estendere la conoscenza del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti inseriti temporaneamente ed occasionalmente nell'organizzazione aziendale, che agiscono, in quel contesto, per conto e sotto la vigilanza degli organi della società.

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

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

2.6.1 La comunicazione iniziale ai Destinatari

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

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

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

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

2.6.2 L'attività di formazione

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

I Destinatari sono tenuti a prendere cognizione sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso cui la Società ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è, poi, rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei soggetti le cui attività risultano essere a rischio di reato. Ciò vale sia

con riguardo alle attuali risorse della Società, che in relazione a quelle ancora da inserire.

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

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa e in stretto coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, valutare la possibilità di erogare sessioni formative in materia di responsabilità amministrativa da reato ex D.Lgs 231/2001, definendo, primariamente, contenuto dei corsi e modalità di erogazione.

La partecipazione a tali processi formativi dovrà essere obbligatoria, documentata attraverso l'apposizione della firma di presenza, nonché comunicata all'Organismo di Vigilanza mediante la trasmissione di un elenco dei nominativi dei presenti.

2.6.3 L'informativa ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni e la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia

I consulenti, i fornitori e i collaboratori della Società sono informati, all'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, del contenuto del Modello e dei suoi allegati, e si impegnano ad eseguire le proprie prestazioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello e, più in generale, dei principi stabiliti nel Decreto, mediante la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia. Secondo quanto previsto dall'art. 5 lett. e) D.Lgs 24/2023, è data informativa interna attraverso la comunicazione ai destinatari, nonché informativa esterna attraverso la pubblicazione sul sito web della Società, dei canali di segnalazione whistleblowing interni ed esterni.