



CDP Venture Capital Sgr

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

## **Parte Generale**

## Indice

<b>Scheda del documento .....</b>	<b>2</b>
<b>Storia del documento .....</b>	<b>3</b>
<b>Glossario.....</b>	<b>4</b>
<b>1      Introduzione.....</b>	<b>6</b>
<b>2      Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Venture Capital S.p.A....</b>	<b>14</b>
<b>3      Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.....</b>	<b>22</b>
<b>4      Whistleblowing .....</b>	<b>27</b>
<b>5      Sistema disciplinare .....</b>	<b>30</b>
<b>6      Diffusione del Modello e clausole contrattuali .....</b>	<b>36</b>
<b>7      Aggiornamento e adeguamento del Modello.....</b>	<b>40</b>

## Scheda del documento

---

<b>Tipologia Documento</b>	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
<b>Principale normativa interna collegata</b>	<input type="checkbox"/> Codice Etico <input type="checkbox"/> Regolamento “Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing”
<b>Riferimenti a normativa esterna</b>	<input type="checkbox"/> D.Lgs. n. 231/2001 <input type="checkbox"/> Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, il c.d. “Decreto Whistleblowing” <input type="checkbox"/> Direttiva (UE) 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione” (c.d. <i>Whistleblowing</i> )
<b>Soggetto Approvatore</b>	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<b>Emanazione</b>	<input type="checkbox"/> Ordine di Servizio n. xx del xx 2025
<b>Modalità di pubblicazione</b>	<input type="checkbox"/> Cartella condivisa

## Storia del documento

---

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	<input type="checkbox"/> Documento di Prima Approvazione	28 luglio 2021
II	<input type="checkbox"/> Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche normative in materia di <i>Whistleblowing</i>	7 novembre 2023
III	<input type="checkbox"/> Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. n. 231/2001 <input type="checkbox"/> Designazione del Responsabile della Direzione Affari Legali, Societari e Acquisti quale soggetto specificamente delegato per procedere a dotare CDP Venture di un difensore nel caso in cui il legale rappresentante della Società sia indagato o imputato per la commissione del reato presupposto da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente <input type="checkbox"/> Aspetti di carattere formale ed affinamenti volti a migliorare la fruibilità del documento <input type="checkbox"/> Revisione dell'impostazione della Parte Speciale	27 febbraio 2025

## Glossario

---

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDP Venture o la Società:** CDP Venture Capital SGR S.p.A.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di business:** i soggetti con cui CDP Venture stipula accordi commerciali.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e le Controparti delle attività di business e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria e da ABI per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è affidato il compito di (i) vigilare sul funzionamento e

sull'osservanza del Modello nonché (ii) indirizzare le proposte di aggiornamento dello stesso agli organi/funzioni competenti, supervisionando le attività funzionali a tale scopo.

- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP Venture, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza:** persone che, nell'ambito di CDP Venture, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione – sia pubblica che privata – segnalano ad appositi organismi o individui condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

## 1 Introduzione

---

### 1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura societaria e dell'operatività di CDP Venture Capital SGR S.p.A. ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo ed un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto di CDP Venture e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
  - Modello di *Governance* e Struttura organizzativa di CDP Venture;
  - Organismo di Vigilanza;
  - Whistleblowing;
  - Sistema disciplinare, inteso come l'insieme delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
  - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui sono:
  - identificate le attività rilevanti nello svolgimento delle quali, con riferimento alle diverse fattispecie di reato applicabili per CDP Venture, è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione degli stessi;
  - descritte, meramente a scopo didattico e a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
  - indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno atti a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa la Società. In riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

### 1.2 Sintesi illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001

#### 1.2.1 Introduzione

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

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

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

Il Decreto, mediante l'irrogazione di precise sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti, ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

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

L'ente non risponde, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio per l'ente) e/o aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo di cui l'ente si è dotato.

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

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da soggetti in posizione apicale, affinché l'ente benefici dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società dimostri che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente<sup>2</sup> vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Art. 1, c. 2, enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

<sup>2</sup> Si precisa che secondo giurisprudenza la vigilanza condotta dall'Organismo deve risultare anche efficace.

<sup>3</sup> Si precisa che secondo giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un apicale la Società si presume innocente, essendo necessario che venga provato giudizialmente che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e che la Società non abbia vigilato adeguatamente sarà, quindi, la pubblica accusa a dover fornire la prova che non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati e che il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali provando infatti che vi è stata la cosiddetta "colpa di organizzazione in *vigilando*".

Importante precisare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo o l'autore del reato non sia stato identificato.

Invece, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società.

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

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

Relativamente a tale ultimo aspetto, il Decreto<sup>4</sup>, richiede che il Modello preveda, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del Decreto.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

La Società, al fine di assicurare maggiore effettività al Modello ha, altresì, predisposto internamente un proprio sistema disciplinare a cui si rimanda.

---

<sup>4</sup> Come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023.

## 1.2.2 Fattispecie di reato

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

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis. 1* del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- x) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- xv) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- xvi) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- xvii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- xviii) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- xix) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- xx) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xi) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- xxii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodecies* del Decreto);

xxiii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”<sup>5</sup>.

### 1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote<sup>6</sup> e si articola in due fasi, vale a dire in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e in una seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sanzione interdittiva, che può consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del prezzo o del profitto del reato<sup>7</sup>;
- pubblicazione della sentenza di condanna<sup>8</sup>.

Le sanzioni interdittive, in particolare, hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, nei casi espressamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti in posizione Apicale ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione e vigilanza

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

<sup>6</sup> L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

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

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

e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

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

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

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

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

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

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

#### **1.2.4 Reati commessi all'estero**

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

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di

cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

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

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

### 1.2.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

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

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un Gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione ancorato al singolo ente<sup>10</sup> e quindi si rende opportuno rinvenire un fondamento teorico alla migrazione di responsabilità dall'una all'altra società del Gruppo.

Secondo un primo orientamento, la responsabilità amministrativa delle società appartenenti ad un gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento delle medesime nella consumazione dei reati presupposto o, quanto meno, nelle condotte che hanno determinato l'acquisizione di un illecito profitto e nel conseguimento di eventuali illeciti benefici anche non patrimoniali (Cass. Pen., sentenze nn. 24583/2011; 4324/2013; 2658/2014). È stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Da ultimo è stato sostenuto che: *"qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può*

<sup>9</sup> "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

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

*estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del. D.Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato”<sup>11</sup>.*

Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. (“*non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*”), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, una posizione di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile<sup>12</sup> che ciascuna entità societaria:

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

---

<sup>11</sup> Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

<sup>12</sup> Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. Giugno 2021.

## 2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Venture Capital SGR S.p.A.

---

### 2.1 CDP Venture Capital SGR S.p.A.

Ai sensi dello Statuto, la Società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la promozione, l'istituzione e l'organizzazione di fondi comuni di investimento, il collocamento delle relative quote e l'amministrazione dei rapporti con i partecipanti nonché la gestione di patrimoni di OICR (Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio) di propria o altrui istituzione, mediante l'investimento avente a oggetto strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili;
- b) la gestione in regime di delega, ivi incluse le funzioni di natura amministrativa, conferita da parte di altre società di gestione del risparmio o di altri intermediari autorizzati, nel rispetto della normativa di volta in volta vigente;
- c) la prestazione del servizio di gestione su base individuale di portafogli di investimento per conto terzi;
- d) lo svolgimento dell'attività di consulenza in materia di investimenti in strumenti finanziari e degli altri servizi accessori quali previsti dalla normativa primaria e secondaria per tempo vigente;
- e) la prestazione delle attività connesse e strumentali quali previste dalla regolamentazione secondaria emanata dalle Autorità di vigilanza e di controllo e di volta in volta vigente.

La Società può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari ed immobiliari necessarie o strumentali per il conseguimento dell'oggetto sociale non soggette a riserva di legge, nonché assumere partecipazioni in società o enti aventi per oggetto statutario lo svolgimento di attività strumentali a quella esercitata in conformità alla vigente normativa di rango legale o regolamentare tempo per tempo vigente. La società compie ogni altra attività necessaria o strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale che non sia in contrasto con la normativa vigente, nonché con le norme degli Organi di Vigilanza.

### 2.2 Modello di governance di CDP Venture Capital SGR S.p.A.

La Società è controllata da CDP Equity S.p.A., la quale, a sua volta è controllata interamente da Cassa depositi e prestiti S.p.A.

In particolare, CDP, in data 5 agosto 2019, ha perfezionato l'acquisto del 70% del capitale sociale di CDP Venture, precedentemente detenuto interamente dall'Agenzia Nazionale per l'Attrazione degli Investimenti e lo Sviluppo d'Impresa S.p.A.

In data 27 dicembre 2019, la titolarità delle azioni della Società è stata trasferita da CDP a CDP Equity mentre il restante 30% del capitale sociale continua ad essere detenuto dal precedente azionista di controllo.

La Società è iscritta al n. 59 dell'Albo dei Gestori di FIA tenuto dalla Banca d'Italia e presta il servizio di gestione collettiva del risparmio tramite la gestione di OICR, da essa istituiti, e dei relativi rischi. Gli OICR gestiti sono dei Fondi di Investimento Alternativi di tipo chiuso riservati a investitori professionali, come definiti con Decreto Ministeriale del 5 marzo 2015, n. 30.

CDP Venture è sottoposta a vigilanza di Banca d'Italia e della Consob per gli ambiti di rispettiva competenza, ed osserva le disposizioni regolamentari emanate dalle predette Autorità.

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

CDP Venture ha adottato un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", il quale prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale con compiti nettamente distinti. La Società è amministrata da un CdA, statutariamente composto da nove membri nominati dall'Assemblea.

Il ruolo del CdA consiste nella determinazione degli obiettivi e delle scelte strategiche aziendali, nonché nelle attività di programmazione e nella definizione delle politiche di investimento e disinvestimento dei fondi istituiti e gestiti dalla stessa Società.

L'organo amministrativo è, inoltre, responsabile della strutturazione dell'organizzazione aziendale e dell'attribuzione di compiti alle funzioni operative e agli addetti, approvando le procedure organizzative interne e verificando l'adeguatezza e l'affidabilità del sistema informatico della Società, nonché il rispetto delle procedure e della normativa tempo per tempo vigente.

Il CdA nomina, ove l'Assemblea non vi abbia provveduto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e provvede altresì alla nomina di un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni.

Al Presidente del CdA e – nell'ambito dei poteri delegati – all'Amministratore Delegato, spetta la rappresentanza della Società nonché la firma sociale. In caso di assenza o impedimento del Presidente, la rappresentanza spetta anche al Vice Presidente, se nominato.

I predetti rappresentanti potranno conferire poteri di rappresentanza della Società, pure in sede processuale, anche con facoltà di subdelega, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità di esercizio, restando in ogni caso esclusa la delega della rappresentanza generale e la firma sociale della Società.

Qualora il legale rappresentante della Società venga indagato o imputato per la commissione del reato presupposto da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente, questi non potrà procedere alla nomina del difensore di fiducia di CDP Venture in ragione del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 del D.Lgs. n. 231/2001<sup>13</sup>. Per questo motivo, CDP Venture prevede quale regola cautelare per prevenire tale possibile situazione di conflitto di interesse che sia il Responsabile della Direzione Affari Legali, Societari e Acquisti il soggetto specificamente delegato per procedere a dotare l'ente di un difensore nella circostanza prima indicata.

Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti nominati dall'Assemblea.

La revisione legale dei conti sulla Società e sui fondi gestiti, al pari di ogni altra revisione prevista dalla legge, è esercitata da una società di revisione ai sensi di legge. L'Assemblea ordinaria conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, su proposta del Collegio Sindacale, ad una società di revisione in possesso dei requisiti stabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

<sup>13</sup> Cfr. Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 32110 del 25 luglio 2023.

## 2.3 Assetto organizzativo di CDP Venture Capital SGR S.p.A.

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

In tal senso la Società adotta:

- un Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, procedure, ordini di servizio e comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- un composito sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società.

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società tramite la rete *intranet* aziendale.

Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa adottata da CDP Venture, si rinvia dinamicamente all'organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

Si evidenzia, inoltre, che l'assetto organizzativo adottato da CDP Venture prevede l'esternalizzazione di alcuni servizi o attività a CDP e a fornitori terzi.

I servizi e le attività svolti da CDP (es. Acquisti, ICT, Risorse Umane, Logistica) e da terzi (es. Funzione di valutazione, *Fund administration*) sono regolamentati da specifici contratti di service.

I contratti di service sono strutturati per fornire le seguenti informazioni:

- formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante (CDP Venture) e della società mandataria (CDP/fornitore terzo);
- identificazione delle attività svolte dalla società mandataria in favore di CDP Venture;
- definizione di appositi livelli di servizio (SLA) per il monitoraggio da parte di CDP Venture delle attività svolte dalla società mandataria;
- identificazione dei responsabili della mandataria/mandante che rivestono il ruolo di referente per le attività oggetto del contratto;
- inserimento nei predetti accordi di clausole specifiche nell'ambito delle quali le società (mandante e mandataria) si impegnano, nei confronti l'una dell'altra, al rispetto più rigoroso dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

## 2.4 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Venture o sotto la sua direzione e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

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

## 2.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (incluso il personale in distacco);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di “subordinazione” o “parasubordinazione” (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo

dei vertici, quali, ad esempio, Partner, Fornitori, controparti delle attività di business e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell’ambito delle Attività Rilevanti).

## 2.6 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l’aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da CDP Venture al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati.

Il processo di aggiornamento del Modello, in accordo con quanto disciplinato dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, con le più significative pronunce giurisprudenziali e con quanto raccomandato dalle Linee Guida elaborate dall’ABI e dalle Linee Guida di Confindustria, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

### 2.6.1 Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è stata svolta l’analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività sensibili alla commissione di reati rilevanti per CDP Venture ai sensi del Decreto. L’identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. “a rischio” è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera CDP Venture e attraverso l’esame della documentazione della Società (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.), nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società<sup>14</sup>. In tale ambito sono stati individuati così i reati potenzialmente realizzabili nell’ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle unità organizzative di riferimento (di seguito anche “Key Officer”).

Il risultato di tale analisi è stato rappresentato in un documento contenente la mappa preliminare di tutte le attività aziendali potenzialmente a rischio.

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

Individuate le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, è stata svolta poi un’analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree a rischio e con il loro eventuale adeguamento. Più in particolare, l’analisi è stata finalizzata a una valutazione del sistema

---

<sup>14</sup> Come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria edizione del giugno 2021 (cfr. pag. 48), infatti, “bisogna avere particolare riguardo alla “storia” dell’ente, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti”.

esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello accettabile, i rischi individuati.

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

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

Riguardo le risultanze di dettaglio della *Gap Analysis*, si rimanda alle schede intervista, predisposte a valle degli incontri con i *Key Officer* e da questi ultimi condivise e validate. Tali documenti sono custoditi nell'archivio informativo della struttura della Direzione Revisione Interna di CDP Venture.

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

A fronte delle divergenze evidenziate dall'analisi comparativa tra il Modello vigente e un Modello teorico di riferimento, sono individuate le aree di miglioramento del sistema di controllo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti caratterizzanti un Modello conforme ai dettami del Decreto e, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

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

### **2.6.4 Aggiornamento del Modello**

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

### **2.6.5 Il Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di CDP Venture Capital SGR S.p.A.**

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Società che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello è strutturato come segue:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidensi compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
  - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

- segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno della Società, che preveda - quando richiesto – la firma in forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;
- tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico di CDP Venture;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

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

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

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

Il Modello di CDP Venture è dunque costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti dell'assetto organizzativo, dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale**, che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale**, in particolare, riporta in forma organizzata: (i) le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto; (ii) i *Key Officer* dell'Attività rilevante; (iii) i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per CDP Venture astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; (iv) le modalità esemplificative di commissione del reato; (v) i Presidi e i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti Allegati alla presente Parte Generale:

- **Codice Etico**, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che

possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, considerati anche i contenuti delle Linee Guida OCSE<sup>15</sup>;

- **Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce, per ogni Attività rilevante prevista nel Modello di CDP Venture, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle Strutture aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni". Con riferimento a quest'ultima categoria di flussi, nell'ambito delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, si richiede alle Unità Organizzative aziendali di comunicare all'OdV anche: (i) le eccezioni alla modalità proceduralizzata di esecuzione delle attività in oggetto; (ii) le attività eseguite e non proceduralizzate; (iii) ogni altra eccezione rilevata dal *Key Officer*.

---

<sup>15</sup> Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

### 3 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001

---

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia, tra l'altro, adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi ed abbia affidato il compito di vigilare ed aggiornare tale Modello ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

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

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

#### 3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza rilevante in materia, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali atteso che l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di *reporting* al vertice aziendale;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi;
- continuità d'azione; l'Organismo deve:
  - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri d'indagine;
  - disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica;
- professionalità: l'OdV, in particolare, deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Tali requisiti, nell'ambito di CDP Venture, sono garantiti con l'affidamento delle funzioni di OdV ad un organo collegiale composto da tre membri e prevedendo un riporto gerarchico al massimo vertice operativo aziendale e, dunque, al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, garantite dalla previsione, nell'ambito del processo di *budgeting*, di congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili. In particolare, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della Direzione. Revisione Interna.

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

Le funzioni di OdV di CDP Venture sono affidate ad un organo collegiale composto di norma da tre membri effettivi tutti esterni, nominati dal Consiglio di Amministrazione - previa verifica dei requisiti necessari - che ne determina anche il compenso.

Il Responsabile della Direzione Revisione Interna può partecipare alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione può mutare la composizione dell'OdV passando da tre componenti esterni a due membri esterni ed uno interno. Nel caso di composizione mista, il Presidente dell'OdV sarà sempre un componente esterno e il ruolo di componente interno sarà rivestito dal Responsabile della Direzione Revisione Interna, o da un suo delegato.

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

I predetti membri restano in carica per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori e sono rieleggibili. La cessazione dalla carica dei componenti può essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

In particolare, la revoca del mandato conferito ad uno dei componenti dell'Organismo può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società soltanto per giusta causa e sentiti gli altri membri dell'Organismo. A tale proposito, per giusta causa di revoca può intendersi, a titolo esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ex Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal Decreto, ove sia possibile ravvisare un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali i membri dell'OdV sono tenuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

È fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza ovvero al componente più anziano, laddove la circostanza sia nota, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali deriva la necessità di revocare il mandato di uno o più dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a nominare un nuovo Organismo.

### 3.3 Funzioni e poteri

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Organismo sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dallo stesso.

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle Segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello;
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello;
- assicurarsi che venga svolta un'adeguata formazione.

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

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori e specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla società di effettuare un'attività di aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e proporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

Inoltre, come sopra già accennato, nell'ambito del processo di *budgeting*, vengono riconosciute all'OdV, per lo svolgimento delle funzioni affidate, congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei propri compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

Ulteriori modalità di esercizio dei poteri dell'OdV possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA.

### 3.4 Flussi informativi e Segnalazioni di illeciti

#### 3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

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

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

I flussi informativi, che sono volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'Organismo all'indirizzo e-mail [odv@cdpventurecapital.it](mailto:odv@cdpventurecapital.it).

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, dovrà essere comunque portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

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

Le informazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico / cartaceo).

Si evidenzia, infine, che nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è previsto un coordinamento tra l'OdV e i diversi soggetti coinvolti (Responsabile U.O. Amministrazione, Finanza e Controllo, Datore di Lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008, Responsabile Direzione Revisione Interna, Responsabile Direzione Rischi, etc.), che si realizza anche attraverso incontri periodici.

#### 3.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di CDP Venture segnala al Consiglio di Amministrazione tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello necessarie per la prevenzione dei reati.

L'OdV di CDP Venture potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento, per il tramite del Presidente dell'OdV medesimo, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, a:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

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

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

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

## 4 Whistleblowing

---

Le segnalazioni sono gestite da CDP Venture nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D.lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3,4,5 e6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3,4,5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea ("TFUE");
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3), 4) e 5).

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

- piattaforma informatica: accessibile sul sito istituzionale [www.cdpventurecapital.it](http://www.cdpventurecapital.it);
- casella vocale: accessibile al numero +390642214763;
- posta ordinaria indirizzata a: Direzione Revisione Interna di CDP Venture Capital SGR, via Alessandria 220, 00198, Roma. A tal riguardo il segnalante che decide di adottare questa modalità di invio deve inserire la segnalazione in due buste chiuse: (i) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; (ii)

la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “*RISERVATO*”, indirizzata alla Direzione Revisione Interna della Società. Il segnalante deve, inoltre, specificare che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing* per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso la linea telefonica dedicata o sistema di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita alla Direzione Revisione Interna. Qualora la segnalazione afferisca ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la sua gestione - sempre garantendo il principio di riservatezza postulato dalla norma - è svolta con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. In tutti gli altri casi, la Direzione Revisione Interna condurrà l'iter istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa di sintesi successiva.

CDP Venture assicura a chi effettua una segnalazione le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023, tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, cioè coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

CDP Venture vieta e sanziona qualsiasi atto di ritorsione, diretto o indiretto, anche solo tentato o minacciato, nei confronti del segnalante o del facilitatore che assiste alla segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata (es. licenziamento, *mobbing*, demansionamento, mancata promozione, sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, ecc.).

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onore del Datore

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

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, la Direzione Revisione Interna, con il coinvolgimento dell'OdV nelle circostanze sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti agli/alle organi/funzioni aziendali competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo *"Sistema disciplinare"* del presente documento.

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

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate dalla Direzione Revisione Interna, in qualità di gestore delle stesse, per un periodo non superiore ai cinque anni<sup>16</sup>.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia al Regolamento *"Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing"*.

Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, CDP Venture pubblica, un estratto di tale Regolamento in apposita sezione del proprio sito istituzionale [www.cdpventurecapital.it](http://www.cdpventurecapital.it) con lo scopo di fornire a tutte le parti che non hanno accesso alla intranet aziendale informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

---

<sup>16</sup> Nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del D.Lgs.24/23.

## 5 Sistema disciplinare

---

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

A questo proposito, infatti, il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

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

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

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

### 5.1 Violazioni

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

- la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;
- l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, mancata promozione, sospensione della

- formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, ecc.) a seguito della Segnalazione effettuata;
- f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello.

## 5.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Disciplinare, limitatamente alle fattispecie contemplate nel Modello, esplicita alcuni contenuti già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai Dipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5.3 Sanzioni

### 5.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

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

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

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal *“contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* (di seguito, per brevità “CCNL”), per quanto riguarda il personale con qualifica di “impiegato” o “quadro direttivo”, mentre per il personale con qualifica di “dirigente”, queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Società nonché dal *“contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* (di seguito per brevità “CCNL Dirigenti Credito”).

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

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

### 5.3.2 Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

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

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto alla lettera a), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 4.1 o adotti o tolleri comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto alla lettera b), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e Segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL PRESTATORE DI LAVORO) previsto alla lettera d), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia impartito ad altri Dipendenti e/o a terzi disposizioni notevolmente contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Società; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) compia, in relazione all'attuazione del Modello, azioni così gravi da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; (iii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un documento morale o materiale alla Società;

(v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

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

In caso di Violazioni di cui alle lettere d), e) ed f) del precedente paragrafo 5.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione

### **5.3.3 Sanzioni per il personale Dipendente in posizione “dirigenziale”**

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

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

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “Dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

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

### **5.3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

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

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

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione per cui ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di

Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato.

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

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

### **5.3.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

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

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

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

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

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

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 5.1, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, CDP Venture avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

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

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

## 6 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

---

### 6.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

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

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

In relazione alla comunicazione del Modello, CDP Venture si impegna a diffonderlo sulla *intranet* aziendale a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari. La composizione dell'Organismo e i nominativi dei suoi componenti sono comunicati tramite apposita informativa.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo e della U.O. Risorse Umane, Organizzazione & Operations.

Difatti, al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso una specifica attività formativa, a favore dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.

Le attività di formazione hanno a oggetto almeno:

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

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

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

Ai fini dell'efficacia delle attività formative sono previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti.

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

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

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

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;
- l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi:
  - a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della CDP Venture o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
  - b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a);
  - c) i collaboratori esterni di CDP Venture.

Ai nuovi componenti degli organi statutari ed ai nuovi Dipendenti sarà messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei contenuti ivi iscritti.

## 6.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti di CDP Venture, né componenti degli organi statutari.

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di CDP Venture il Codice Etico ed un estratto del Modello.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico da parte di Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto.

Al riguardo, infatti, CDP Venture adotta apposite clausole standardizzate, predisposte dal Responsabile della Direzione Affari Legali, Societari e Acquisti d'intesa con il Responsabile della Direzione Rischi, che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto, dei principi generali del Modello e del Codice Etico, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali a tutela di CDP Venture (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

Al fine di consentire, tuttavia, il necessario bilanciamento degli interessi di volta in volta coinvolti, i presidi e le clausole *standard* possono subire modifiche - anche in termini di inclusione degli stessi nel contratto (come, ad esempio, "deroghe" alle clausole 231 per controparti non residenti in Italia per le quali si prevede, ad esempio, un Compliance Program). Tali modifiche sono sempre adottate con il consenso del Responsabile della Direzione Rischi, d'intesa con il Responsabile della Direzione Affari Legali, Societari e Acquisti. Delle eventuali deroghe deve essere informato il Responsabile della Direzione Revisione Interna e l'Organismo di Vigilanza.

A titolo meramente esemplificativo, i contratti prevedono l'impegno a:

- prendere visione, conoscere e rispettare il Codice Etico e il Modello di CDP Venture;
- mantenere o adottare, entro un termine ragionevole, nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento, di cui vi sia conoscenza, pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale misura cautelare inflitta prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Infine, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, qualora le dichiarazioni rilasciate risultino, successivamente alla conclusione del contratto, false, incomplete, non corrette o non accurate, ovvero qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni da essa assunti, come sopra indicati, non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempire le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

CDP Venture, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a soggetti terzi non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo e, più in generale, al mercato.

#### 6.4 Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiari in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., le Unità Organizzative competenti (con il necessario supporto della Direzione Affari Legali, Societari e Acquisti e della Direzione Rischi) dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione, tra le altre cose, le ragioni di tutela reputazionale e creditizia di CDP Venture. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale.

La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione di CDP Venture dai rischi cui sarebbe esposta per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D.Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempire le proprie obbligazioni derivanti dal contratto.

Ove l'Unità Organizzativa competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni di CDP

Venture (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive), dovrà informare di tale situazione l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

Resta fermo che ogni definitiva valutazione in merito alla salvaguardia di CDP Venture dai rischi sopra considerati è rimessa all'organo competente a deliberare sul contratto da porre in essere.

## 7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

---

### 7.1 Aggiornamento e adeguamento

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

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

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

Per le deliberazioni di competenza dell'organo collegiale l'Amministratore Delegato formula a quest'ultimo le proposte di aggiornamento del Modello con il supporto della Direzione Revisione Interna.

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

- l'integrazione delle Attività Rilevanti, indicate nella Parte Speciale del Modello. In tal caso l'Amministratore Delegato è tenuto a comunicare i cambiamenti del Modello al CdA;
- le modifiche al Modello conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune funzioni aziendali, o all'implementazione del Piano di Azione;
- l'aggiornamento dell'elenco dei presidi organizzativi;
- la modifica degli allegati relativi a *"Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001"* e *"Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001"*.

L'Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto della Direzione Revisione Interna. L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all'Amministratore Delegato e al CdA.

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

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