

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

Parte Generale

Indice

Scheda del documento	3
Storia del documento	4
Glossario.....	5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	9
2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	11
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Real Asset SGR S.p.A.	12
4. L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01	32
5. <i>Whistleblowing</i>	38
6. Sistema disciplinare	41
7. Diffusione e formazione del Modello 231	48
8. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231	51

Scheda del documento

Tipologia Documento	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale
Normativa interna abrogata	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale (del 25 febbraio 2026)
Principale normativa interna collegata	- Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento - Policy di Gruppo Anticorruzione - Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing - Policy di Gruppo Linee guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 delle Società del Gruppo CDP - Regolamento di direzione e coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate
Riferimenti a normativa esterna	- D.Lgs. n. 231/2001 D. Lgs. 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" - Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione (c.d. "Whistleblowing")
Soggetto Approvatore	Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 febbraio 2026
Emanazione	Ordine di Servizio del Responsabile Risorse Umane, Organizzazione, ICT e Logistica n.16/2026 del 30 luglio 2026
Modalità di pubblicazione	Intranet aziendale

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	Documento di prima emissione	7 giugno 2011
II	- Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Modifica dell'organigramma aziendale	20 dicembre 2011
III	- Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale - Revisione delle funzioni attribuite all'OdV e dei requisiti richiesti ai componenti	10 luglio 2013
IV	- Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale	24 maggio 2016
V	Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento	28 ottobre 2016
VI	Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento (revisione interna) – Introduzione art. 2635 – <i>bis</i> c.c. – Istigazione alla corruzione tra privati	06 luglio 2017
VII	- Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale	26 febbraio 2019
VIII	- Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale	12 aprile 2021
IX	- Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche normative in materia di Whistleblowing - Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento - Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale	4 marzo 2024
X	Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento	25 febbraio 2026

AGGIORNAMENTI E REVISIONI

Revisione n°	Principali Modifiche	Data
	- Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale - revisione del paragrafo relativo al whistleblowing per allinearli alle più recenti indicazioni di best practice (ANAC e Confindustria) - Aspetti di carattere formale e affinamenti volti a migliorare la fruibilità del documento - Revisione dell'impostazione della Parte Speciale per attività rilevante invece che per categoria di reato	
XI	Modifica minor per variazione sede legale e aggiornamento canali whistleblowing	30/07/2026

Glossario

- Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- Attività Operative:** sub-articolazione delle Attività Rilevanti nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società.
- Attività Rilevanti:** macro-attività nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società. Si *sub-articolano* in Attività Operative.
- C.P.:** Codice Penale
- CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- CDP o la Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- CDP RA SGR o la Società:** CDP Real Asset SGR S.p.A.
- Codice di Comportamento:** il Codice Interno di Comportamento e Operazioni Personali predisposto dalla Società in linea con il codice di comportamento contemplato dal Regolamento CONSOB in materia di intermediari, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 giugno 2010 e modificato dal medesimo con delibere del 9 dicembre 2010, 8 novembre 2011, 16 maggio 2012, 20 novembre 2013, 25 febbraio 2015, 28 aprile 2016, 14 dicembre 2017 e successivamente con delibera del 29 settembre 2020.

- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi, dei valori ispiratori, dei modelli e delle norme di comportamento che vengono riconosciuti, accettati e condivisi nel lavoro di ogni giorno, a tutti i livelli della struttura organizzativa di CDP e delle Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento.
- **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 Real Asset SGR S.p.A. stipula accordi commerciali e/o di investimento.
- **Datore di Lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, gli Esperti Indipendenti, i *Partner*, i Fornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti e Operative.
- **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 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Esperti Indipendenti:** le società o le persone fisiche, con determinati requisiti richiesti dalle norme in vigore, incaricate di effettuare le perizie, le stime, i giudizi di congruità e le valutazioni periodiche sul portafoglio immobiliare dei fondi gestiti dalla Società al fine di determinare il valore contabile degli immobili.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.

- **Gruppo Cassa Depositi e Prestiti o Gruppo CDP:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e le società soggette a direzione e coordinamento di CDP S.p.A. ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile.
- **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 o Modello 231:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale 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 di natura collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è affidato il compito (i) di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché (ii) di 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 destinate 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 collettivo prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, riportate nell'Allegato 1 del presente Modello.
- **Segnalante:** persona fisica, appartenente al personale di CDP RA SGR o alle terze parti¹ così come definite nella Policy di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing", che effettua una segnalazione sulla base di quanto previsto dalla citata Policy.
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante, scritta od orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del

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

contesto lavorativo così come disciplinate dalla Policy di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*”.

- **Società Controllate:** società in cui i Fondi gestiti dalla Società detengono una partecipazione di controllo nel capitale sociale ai sensi dell’art. 2359, comma 1, del Codice civile, soggette a direzione e coordinamento di CDP RA SGR.
- **Società coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell’ambito di CDP Real Asset SGR S.p.A., rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell’ambito di CDP Real Asset SGR S.p.A., sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
- **Stakeholder:** soggetti o gruppi i cui interessi sono influenzati o potrebbero esserlo dalle attività dell’organizzazione, come anche individui, gruppi di individui o organizzazioni che influenzano e/o potrebbero influenzare le attività e le performance aziendali.
- **Terze Parti:** soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con CDP e le Società coordinate (ad esempio, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, fornitori, collaboratori, ecc.).
- **Vertici Aziendali:** Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.
- **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. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto la c.d. “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il complesso normativo prevede la responsabilità amministrativa di società e associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito, “Enti/e”) derivante da alcune tipologie di reato (cc.dd. “reati presupposto”, meglio declinati nell’Allegato 1) commesse, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da:

- a. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cc.dd. “Apicali”);
- b. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cc.dd. “Sottoposti”).

L’Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

Per affermare la responsabilità dell’Ente è altresì necessario l’accertamento della sua colpa di organizzazione, da intendersi quale mancata adozione di misure idonee a prevenire la commissione dei Reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai punti a) e b) sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica ed è oggetto di autonomo accertamento nel corso del medesimo procedimento a carico della persona fisica imputata del reato presupposto, davanti al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non sia imputabile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8).

La responsabilità dell’Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26), vale a dire, quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede specifiche sanzioni a carico dell’Ente che sia riconosciuto responsabile dell’illecito amministrativo dipendente da reato (artt. 9 e ss.), distinte in quattro categorie, ovvero, pecuniarie, interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna. In particolare:

- la sanzione pecuniaria quantificata per quote si applica sempre;
- la sanzione interdittiva può applicarsi con riferimento ai soli illeciti per i quali la stessa è espressamente prevista;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna;

- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta laddove nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva.

Il D.Lgs. n. 231/2001 individua le cause di esonero dalla responsabilità dell'Ente a seconda che il reato presupposto sia commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti (artt. 6 e 7). In particolare, laddove il reato presupposto sia commesso dal Soggetto Apicale, ai fini dell'esenzione della responsabilità, l'Ente dovrà dimostrare la ricorrenza delle seguenti condizioni:

- 1) l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo risultato idoneo alla prevenzione della condotta illecita posta in essere;
- 2) l'istituzione del c.d. Organismo di Vigilanza;
- 3) la concreta esecuzione da parte dell'Organismo di Vigilanza dei propri compiti e delle proprie funzioni;
- 4) l'elusione fraudolenta del modello organizzativo da parte del Soggetto Apicale.

Laddove il reato presupposto sia, invece, commesso dal Soggetto Sottoposto, si ritiene esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire figure criminose della specie di quella concretizzatasi.

In forza dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da Reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. da 7 a 10 c.p. e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Su espressa indicazione del Legislatore, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

CDP RA SGR, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria e da ABI nonché alle più rilevanti best practice in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e in materia di tutela ambientale.

Infine, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231, CDP RA SGR ha altresì tenuto in considerazione i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Real Asset SGR S.p.A.

3.1 CDP Real Asset SGR S.p.A.

Il Quadro normativo e operativo

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, la Società ha per oggetto sociale esclusivo:

- a) la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione del patrimonio e dei relativi rischi, anche in regime di delega, di fondi comuni d'investimento mobiliari e immobiliari di propria o altrui istituzione, e di altri Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (di seguito "OICR"), italiani ed esteri, ivi comprese le funzioni di natura amministrativa e le attività di commercializzazione degli OICR gestiti;
- b) la prestazione delle attività connesse e/o strumentali previste dalla normativa di legge e regolamentare tempo per tempo vigenti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - attività di studio, ricerca ed analisi in materia economica e finanziaria in campo aziendale;
 - attività di elaborazione, trasmissione e comunicazione dati ed informazioni economiche finanziarie;
 - attività di amministrazione di immobili ad uso funzionale;
- c) nei limiti consentiti dalla normativa di legge e regolamentare tempo per tempo vigente, la consulenza in materia immobiliare.

La Società può, inoltre, assumere e/o gestire, anche per conto terzi, partecipazioni in altre società in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari vigenti. La Società può comunque compiere qualsiasi operazione di natura mobiliare, immobiliare, commerciale o finanziaria che sarà ritenuta utile dall'organo amministrativo per il perseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di tutte le attività riservate per legge ad altre categorie di soggetti.

La Società ha promosso e gestisce fondi diretti e indiretti dedicati a investitori istituzionali per:

- **Sviluppo delle infrastrutture sociali dell'abitare**, mediante la rifunzionalizzazione di strutture esistenti e alla loro restituzione al territorio, con interventi che sempre più spesso contribuiscono anche alla riqualificazione dei quartieri in cui si inseriscono, promuovendo la formazione di nuove comunità, divenendo motori di inclusione e mix sociale, attraverso:
 - *Fondo Investimenti dell'Abitare (FIA)*, dedicato a investimenti nel settore dell'edilizia privata sociale per incrementare l'offerta di alloggi in locazione a canone calmierato e in vendita a prezzi convenzionati, a integrazione delle politiche di settore dello Stato e degli Enti locali;
 - *Fondo Nazionale dell'Abitare Sociale (FNAS)*, dedicato all'integrazione del Fondo FIA, focalizzandosi sul social housing e replicando il modello di collaborazione tra soggetti pubblici e privati, sulla base di tutte e 3 le "ESSE" delle infrastrutture sociali per l'abitare: Social, Student e Senior Housing;

- *Fondo Nazionale dell'Abitare (FNA)*, dedicato allo scopo di incrementare l'offerta, sul territorio italiano, di soluzioni abitative che perseguano l'obiettivo di ridurre l'esclusione sociale, a supporto e ad integrazione delle politiche di settore dello Stato e delle Regioni, attraverso l'investimento dei capitali raccolti in azioni o quote di OICR di diritto italiano di tipo immobiliare, dedicati esclusivamente a realizzare iniziative immobiliari di "edilizia residenziale a prezzi accessibili". L'istituzione del FNA è stata funzionale all'impiego delle risorse comunitarie del programma InvestEU, uno dei più importanti programmi di intervento dell'UE - dedicato a supportare le economie degli stati membri - di cui CDP è *implementing partner*.
- **Riqualificazione immobili ex pubblici**, anche in riferimento a immobili dal particolare valore storico e architettonico che necessitano di urgenti interventi strutturali, operando in una logica di riuso, per la riqualificazione e l'ammodernamento delle città, con lo scopo di restituire al territorio beni e spazi dismessi, che potranno ospitare nuove funzioni sia private sia di interesse pubblico, oltre a zone verdi e spazi a servizio del cittadino, attraverso:
 - *Fondo Investimenti per la Valorizzazione (FIV)*, che ha l'obiettivo di valorizzare immobili in portafoglio dal significativo impatto sulle economie dei territori per la loro successiva vendita o messa a reddito. Il Fondo è composto dai comparti Extra ("FIV Extra") e Plus ("FIV Plus"). Il FIV Extra ha la finalità di acquisire beni immobili di proprietà dello Stato, di enti pubblici e/o di società da questi ultimi controllate anche indirettamente - con un potenziale di valore inespresso mentre il FIV Plus ha la finalità di acquisire immobili di proprietà di OICR gestiti da CDP RA SGR, ovvero di proprietà di società controllate di diritto, direttamente o indirettamente, da parte di CDP o di proprietà di società partecipate dalle società immobiliari del gruppo societario a cui appartiene CDP RA SGR, con un potenziale di valore inespresso;
 - *Fondo Sviluppo (FS)*, per la valorizzazione di beni immobili in prevalenza di proprietà del Gruppo CDP o di fondi gestiti da CDP Real Asset SGR attraverso operazioni di trasformazione e riqualificazione urbana con l'obiettivo di metterli a reddito.
- **Sostegno al settore turistico alberghiero**, operando con un duplice obiettivo di intervento: (i) riqualificare strutture ricettive che necessitano di importanti investimenti, attraverso operazioni di acquisizione e successiva valorizzazione, in partnership con gli operatori selezionati per la successiva gestione, anche utilizzando le risorse assegnate nell'ambito del PNRR, e, (ii) sostenere la crescita dei gestori fornendo loro, a fronte dell'acquisizione della proprietà degli asset immobiliari, le risorse finanziarie necessarie a perseguire i programmi di crescita, attraverso:
 - *Fondo Nazionale del Turismo (FNT)*, dedicato alla fornitura di risorse per la crescita del settore turistico alberghiero in Italia, favorendo il deconsolidamento immobiliare e abilitando il generale miglioramento delle infrastrutture ricettive. Il Fondo in particolare è costituito da:
 - **Comparto A**, attraverso il Fondo sostiene la stabilizzazione proprietaria, la crescita dei gestori e la riqualificazione immobiliare delle strutture alberghiere del Paese, con

focus su sostenibilità, tecnologia e personalizzazione delle esperienze. Tale Comparto si suddivide in: a) Fondo Turismo 1 (*FT1*), che si interessa dell'acquisto immobili da riqualificare con rilevante impatto sul territorio in partnership con gestori selezionati, prevalentemente leisure; b) Fondo Turismo 2 (*FT2*), che si preoccupa del deconsolidamento immobiliare (es. sale & leaseback) per liberare risorse dei gestori da reinvestire in crescita e consolidamento dell'impresa.

- **Comparto B**, attraverso cui il Fondo utilizza le risorse PNRR per acquisire e riqualificare strutture alberghiere italiane, con l'obiettivo di tutelare, valorizzare e rendere competitivo il patrimonio turistico-ricettivo del nostro Paese. Per tale ragione, e al principale scopo di sostenere il rilancio del settore turistico italiano, è stato creato Fondo Turismo 2 (*FT3*), ossia un fondo comune di investimento immobiliare di tipo chiuso, riservato ad investitori professionali. *FT3* investe le proprie disponibilità in beni immobili o diritti reali immobiliare, anche tramite partecipazioni in società immobiliare, nei settori turistico, alberghiero, delle attività ricettive in generale e delle attività ricreative.
- **Supporto alla crescita del mercato Infrastrutture**, indirizzando gli investimenti verso settori chiave per la nostra economia, con attenzione ai principi di sostenibilità, con focus prevalente su operatività di tipo greenfield e supportando asset manager e veicoli, anche di nuova costituzione, per favorire il consolidamento del settore e alleviare il gap infrastrutturale presente in Italia. Tale linea di attività si focalizza su settori quali la transizione energetica, digitale e l'economia circolare, favorendo l'attrazione di investitori istituzionali in favore di progetti con impatto diretto su economia reale sul e territorio, attraverso:
 - *FOF Infrastrutture*, che sostiene lo sviluppo del mercato infrastrutturale italiano, supportando progetti sostenibili, dando impulso alla crescita di asset manager e fondi infrastrutturali nazionali e fungendo da catalizzatori di risorse istituzionali su progetti che abbiano un impatto diretto sull'economia reale e sul territorio.

3.2 Modello di *governance* di CDP Real Asset SGR S.p.A.

CDP RA SGR è stata costituita, in data 24 febbraio 2009, per iniziativa della Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. che detiene il controllo della Società mediante una partecipazione pari al 70% del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto e che, a far data dal 26 gennaio 2011, esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società ai sensi degli articoli 2497 e ss. c.c., Altri azionisti della Società sono ACRI - Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio S.p.A. e ABI - Associazione Bancaria Italiana, rispettivamente titolari di una partecipazione pari al 15% del capitale sociale della Società rappresentato da azioni con diritto di voto.

L'Assemblea ha i poteri previsti dal Codice civile e li esercita secondo le previsioni di legge. CDP RA SGR ha adottato un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" che 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 cinque a sette membri nominati dall'Assemblea. Il CdA, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi componenti il Presidente e può nominare un Vicepresidente che sostituisce il Presidente nei casi di sua assenza o impedimento.

Il ruolo del CdA consiste nella determinazione degli obiettivi e delle scelte strategiche aziendali, nonché nella programmazione e nella definizione delle politiche di investimento / 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'adequatezza e l'affidabilità del sistema informatico della Società, nonché il rispetto delle procedure e della normativa tempo per tempo vigente.

Il CdA nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Il CdA può, altresì, nominare un Direttore Generale.

L'AD provvede a dare esecuzione alle strategie aziendali, gestisce la struttura societaria e sovrintende alla gestione aziendale di tipo ordinario, assicurando il coordinamento delle varie attività poste in essere.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del CdA, all'AD e, ove nominato, al Direttore Generale, nei limiti dei poteri agli stessi conferiti. Il Presidente, al fine di dare esecuzione a delibere del Consiglio, può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti, attribuendo la rappresentanza a dipendenti, funzionari, dirigenti, e terzi; l'AD, ove nominato, può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti nei limiti dei poteri allo stesso conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito all'Amministratore Delegato tutti i poteri necessari all'amministrazione e alla gestione della Società e dei fondi dalla medesima gestiti². Tali poteri possono essere esercitati unicamente entro i limiti dei budget della Società e dei fondi gestiti, come approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, provveduto a nominare il Direttore Generale, conferendogli specifici poteri e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, avente i compiti previsti dall'art. 154-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (cd. Testo Unico Finanza) e successive modificazioni e integrazioni, e in particolare con il compito di definire e aggiornare il sistema di controllo amministrativo-contabile finalizzato al rilascio dell'attestazione al Bilancio di esercizio, così come previsto dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262 e successive modificazioni e integrazioni.

Il CdA, ai sensi dell'art. 15, comma 2 dello Statuto, ha istituito i seguenti tre comitati con funzioni consultive:

- **Comitato Investimenti FIA Immobiliari.** Organo consultivo e di supporto tecnico per il processo di investimento/disinvestimento in relazione ai fondi di tipo immobiliari gestiti dalla Società ("FIA Immobiliari"), che ha il compito di esprimere pareri obbligatori e non vincolanti al Consiglio di Amministrazione su:
 - operazioni di investimento e disinvestimento dei FIA Immobiliari (acquisto, cessione di immobili, diritti reali, quote di società o OICR);
 - business plan pluriennali dei fondi;
 - avvio di progetti di sviluppo non già previsti;
 - modifiche alle operazioni già valutate che comportino variazioni negative rilevanti del profilo di rischio o rendimento;
 - qualsiasi operazione che determini una variazione negativa, in misura pari a, o maggiore di, 50 punti base, del rendimento atteso dell'investimento al quale afferisce
 - qualsiasi altra materia su richiesta dell'AD o del CdA;
- **Comitato Investimenti FIA Mobiliari.** Organo consultivo e di supporto tecnico per il processo di investimento/disinvestimento dei fondi mobiliari gestiti dalla Società ("FIA Mobiliari"), che ha il compito di esprimere pareri obbligatori e non vincolanti al CdA su:
 - documenti programmatici dei fondi FIA Mobiliari.
 - operazioni di investimento e disinvestimento (acquisto/vendita di azioni, quote di società o OICR), escluse operazioni di gestione della liquidità e dei rischi o finanziamenti per esigenze di pagamento;

² L'Amministratore Delegato è stato nominato Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia del 1° agosto 2023.

- qualsiasi altra materia su richiesta dell'AD o del CdA;
- **Comitato Sostenibilità.** Comitato manageriale dedicato alle tematiche ESG (ambientali, sociali e di governance), con funzioni consultive e propositive, che ha il compito di:
 - supportare l'AD e DG nel proporre al CdA la strategia di sostenibilità e le modalità di esecuzione;
 - esprimere pareri non vincolanti su:
 - obiettivi, strategie e azioni di sostenibilità della SGR;
 - aggiornamenti alle politiche e normative interne ESG;
 - adesione a dichiarazioni di principi, carte di valori, questionari e assessment ESG;
 - analisi di doppia materialità, reportistica non finanziaria, classificazione dei fondi secondo la normativa europea, analisi dei rischi di sostenibilità (in particolare climatici);
 - comunicazioni ESG verso CDP, promozione di attività formative e ogni altra materia ritenuta opportuna dal CdA.

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.

La società, oggetto di consolidamento da parte di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., predispone il bilancio redatto secondo i principi contabili internazionali emanati dall'*International Accounting Standards Board* (IASB) e alle interpretazioni dell'*International Financial Reporting Interpretations Committee* (IFRIC) ed omologati dalla Commissione Europea, secondo la procedura di cui all'art. 6 del Regolamento Comunitario n. 1606 del 19 luglio 2002, nonché secondo il provvedimento Banca d'Italia del 30 novembre 2018 "Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari" emanato in attuazione dell'art. 43 del D.. 136/2015".

La SGR esercita, in via autonoma e indipendente, attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. cod. civ., nei confronti delle Società Controllate in forza di una pluralità di atti di indirizzo idonei a incidere sulle scelte gestorie della società subordinata. Si precisa che la stessa è condotta nel rispetto dell'interesse sociale delle imprese controllate, salvaguardandone la stabilità e la redditività, nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale.

In tale contesto, CDP RA SGR esercita tale attività non in proprio (né per il gruppo di appartenenza), ma nell'ambito dell'attività gestoria da essa svolta e, quindi, in qualità di società

di gestione del risparmio del Comparto A del Fondo Sviluppo, che detiene il controllo esclusivo delle Società.

3.3 Assetto organizzativo di CDP Real Asset SGR S.p.A.

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

In tal senso la Società:

- recepisce e attua il Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, che definisce i principi, i valori ispiratori, i modelli e le norme di comportamento che vengono riconosciuti, accettati e condivisi nel lavoro di ogni giorno, a tutti i livelli della struttura organizzativa di CDP e delle Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento. I valori del Codice Etico sono vincolanti per chiunque lavori in CDP, qualsiasi sia il legame e il tipo di attività svolta. Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- recepisce una disciplina di Gruppo, che comprende le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti - sulla base dei "Principi Generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - e in conformità alla normativa anche regolamentare vigente e/o in materia di gestione dei rischi;
- adotta un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, procedure, ordini e comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali e i relativi flussi informativi;
- adotta un composito sistema di procure e poteri delegati, 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 tutte le persone aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società tramite la rete *intranet* aziendale e con ciò diviene per esse vincolante.

Di seguito, viene effettuata un'analisi delle varie componenti del complessivo assetto organizzativo di CDP.

3.3.1 Il sistema organizzativo di CDP RA SGR

CDP RA SGR si è dotata di una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad assicurare una chiara ed organica attribuzione dei compiti e una appropriata segregazione delle funzioni, al fine di perseguire la sua complessa missione, assicurando efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.

Nello specifico, la Società ha adottato un Funzionigramma, che costituisce lo strumento attraverso il quale CDP RA SGR, in armonia con gli indirizzi e le linee guida dei Vertici Aziendali, disciplina:

- il proprio modello organizzativo interno;
- l'insieme dei ruoli, delle attribuzioni e delle connesse responsabilità assegnate alle diverse entità di cui la stessa si avvale per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

La Società, inoltre, assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (ad esempio, costituzione di Unità Organizzative di primo livello), di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti di posizioni chiave in struttura, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali.

Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa adottata da CDP RA SGR, si rinvia all'Organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

3.3.2 Il sistema normativo

Il corpo normativo aziendale costituisce l'insieme delle regole che disciplinano il funzionamento di CDP RA SGR, per l'efficace ed efficiente raggiungimento dei suoi obiettivi strategici, operativi e di corretto *financial reporting*, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa esterna di riferimento.

In particolare, il corpo normativo si compone di fonti normative di Gruppo e di fonti normative aziendali.

Le fonti normative di Gruppo comprendono le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti a livello di Gruppo - sulla base dei "*Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento*" - e in conformità alla normativa vigente e/o in materia di gestione dei rischi.

La normativa di Gruppo si articola in tre livelli di fonti normative, come illustrato dalla tabella seguente.

PRIMO LIVELLO	Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento
SECONDO LIVELLO	Policy di Gruppo
TERZO LIVELLO	Processi e Istruzioni Operative di Gruppo

Le fonti normative aziendali, al cui vertice si pone lo Statuto, che - tra le altre cose - definisce l'oggetto sociale, il modello di *governance* della Società e le principali regole di organizzazione

e funzionamento degli organi sociali, si articolano in una gerarchia composta da cinque livelli, come illustrato dalla seguente tabella:

PRIMO LIVELLO	Modello 231, Codice Etico
SECONDO LIVELLO	Funzionigramma Aziendale
TERZO LIVELLO	Politiche Generali
QUARTO LIVELLO	Regolamenti
QUINTO LIVELLO	Procedure

La strutturazione del sistema normativo prevede, quindi, che ci sia una gerarchia volta a garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le linee guida espressi dai livelli superiori nonché l'integrazione nell'ambito dei documenti normativi di processo dei principi di controllo esplicitati nei modelli di compliance e governance e, in generale, nei documenti del quadro di riferimento precedentemente richiamato.

3.3.3 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri prevede che il CdA, l'Amministratore Delegato e i responsabili di Direzione, possano conferire poteri tramite atti interni di delega oppure tramite procure notarili.

Più nel dettaglio:

- il CdA (i) ha la facoltà di conferire ai Consiglieri e ai dirigenti della Società la rappresentanza per il compimento di singoli atti (art. 19, comma 3 dello Statuto); (ii) con apposita deliberazione, attribuisce i poteri all'Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato di CDP RA SGR, nei limiti dei poteri di gestione a lui assegnati, ha la facoltà di subdelegare, in misura parziale o totale, tali poteri per il compimento di singoli atti o categorie di atti a Dipendenti della Società e anche a terzi (art. 19, comma 2 dello Statuto);
- i responsabili di Direzione hanno, a loro volta, la facoltà di subdelegare, in misura parziale o totale, tali poteri per il compimento di singoli atti o categorie di atti a Dipendenti della Società e, ove espressamente previsto, a terzi.

In ogni caso, i poteri oggetto delle deleghe o delle procure notarili sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il soggetto gerarchicamente superiore detiene tutti i poteri dei soggetti a lui subordinati);

- esercitati secondo gli ambiti di competenza delle strutture organizzative, come definiti nel Funzionigramma aziendale, ed in conformità alla normativa aziendale e di Gruppo tempo per tempo vigente;
- esercitati in coerenza con le responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Il potere di rappresentanza di CDP RA SGR spetta sia al Presidente sia all'Amministratore Delegato (art. 19, comma 1 dello Statuto). Il potere di rappresentanza, anche per conto dei fondi gestiti, spetta, altresì, se nominato, al Direttore Generale, nell'ambito dei poteri al medesimo attribuiti (art. 19, comma 4 dello Statuto).

Tuttavia, l'art. 39 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante di un ente sia imputato del reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente stesso, egli non possa rappresentarlo nell'ambito di tale giudizio, in quanto ciò integrerebbe una situazione di conflitto di interesse. Al fine di far fronte a tale possibile conflitto di interesse, l'Amministratore Delegato individua un esponente aziendale deputato a nominare il difensore di fiducia di CDP RA SGR, conferendogli i relativi poteri tramite apposita procura notarile, fermo restando, in caso di necessità, il generale potere in capo al CdA di deliberare la nomina del difensore dell'ente.

3.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di CDP Real Asset SGR S.p.A.

Il Modello 231 è parte del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi adottato dalla Società. Tale Modello 231 mira, infatti, all'identificazione delle Attività Rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati presupposto, e all'individuazione dei presidi e principi del sistema dei controlli interni atti a prevenire la commissione dei citati Reati, integrandosi in tal modo nel più generale sistema dei controlli interni.

Risulta, pertanto, essenziale ai fini dell'efficacia del Modello 231 che tutte le attività propedeutiche a garantire il funzionamento, l'osservanza, l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello stesso vengano realizzate in modo integrato nell'ambito del complessivo sistema dei controlli interni.

3.4.1 I principali modelli di compliance e gestione dei rischi

CDP RA SGR ha sviluppato un sistema dei controlli interni consistente in un insieme di presidi, regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure che mirano a identificare, misurare o valutare, monitorare, prevenire o attenuare, e comunicare tempestivamente ai livelli gerarchici appropriati tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi all'interno dei quali svolge la propria attività sociale, nonché ad assicurare la conformità alla normativa di riferimento, il rispetto delle strategie aziendali (anche di sostenibilità) e il raggiungimento degli obiettivi fissati dal *Management*.

Pertanto, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verificare l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenere il rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Società;
- salvaguardare il valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- garantire efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- assicurare affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenire il rischio che la Società sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite;
- assicurare la conformità delle operazioni con la legge e la normativa di settore, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne tempo per tempo vigenti.

Il sistema dei controlli interni è stato implementato su tre livelli di controllo e si ispira alla vigente regolamentazione di settore e alle *best practice* applicabili, tra cui le indicazioni dell'organizzazione internazionale di riferimento per la professione di *internal auditing* quale l'*Institute of Internal Auditors* (IIA). Pertanto, in aggiunta ai controlli di linea di primo livello, il sistema dei controlli prevede la seguente articolazione:

- Direzione Rischi, che si avvale delle Aree:
 - *Compliance* e Antiriciclaggio;
 - *Risk Management*;
 che costituiscono i controlli di cd. secondo livello;
- Revisione Interna, che costituisce il controllo di terzo livello.

Tutte le funzioni di controllo:

- dispongono dell'autorità, delle risorse e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei loro compiti;
- hanno i propri responsabili non gerarchicamente subordinati ai responsabili delle funzioni sottoposte a controllo che sono nominati dal CDA, sentito il Collegio Sindacale;
- riferiscono direttamente al CDA e al Collegio Sindacale;
- non partecipano, con riferimento ai propri soggetti rilevanti, alla prestazione dei servizi che sono chiamate a controllare;
- si relazionano tra loro condividendo i risultati delle verifiche svolte.

Infine, la remunerazione del personale facente parte delle funzioni di controllo soprammenzionate è determinata in modo tale da non comprometterne l'obiettività.

Alle funzioni di controllo interno sopra elencate si aggiungono i controlli compiuti dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nominato ai sensi dell'art. 21 dello

Statuto della Società (di seguito “Dirigente Preposto”), dal Collegio Sindacale, dall’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e dalla Società di Revisione della SGR.

3.4.2 Sistemi di gestione dei rischi finanziari e operativi

CDP RA SGR ha adottato specifici modelli di *compliance* e di gestione e monitoraggio dei rischi che sono in grado di rafforzare l’efficacia del sistema di controllo interno della Società, anche rispetto agli obiettivi di presidio del rischio ex Decreto.

I principali modelli di *compliance* e sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali di CDP RA SGR sono riportati di seguito.

❖ **Prevenzione della Corruzione**

La Società ha recepito la *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione, ispirata al principio di tolleranza zero verso ogni forma di comportamento corruttivo, che, insieme ai valori e principi del Codice Etico, fornisce una panoramica organica e sistematica degli strumenti in materia di Anti-Corruzione adottati.

L’adozione di tale documento è volta a contribuire a garantire integrità, trasparenza e conformità normativa nello svolgimento delle attività aziendali ed è presidiata dalle *Direzioni Rischi e Revisione Interna*, sotto la supervisione degli Organi Sociali e dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, che ne promuovono l’attuazione e la diffusione della cultura dell’integrità.

❖ **Sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno nel processo di informativa finanziaria**

CDP RA SGR ha introdotto su base volontaria un sistema di gestione dei rischi e di controllo interno sul processo di informativa finanziaria, strutturato secondo un approccio *risk-based* e coerente con il modello COSO, per garantire accuratezza, affidabilità, completezza e tempestività dell’informativa contabile e finanziaria.

A livello di Gruppo è in vigore una *Policy* che definisce il *framework* metodologico e gli strumenti operativi che la Capogruppo e le Società del Gruppo CDP sono tenute ad osservare per l’applicazione della Legge n. 262/2005, sia ai fini dell’informativa societaria individuale che di quella consolidata. Il modello di controllo prevede una prima fase di analisi complessiva, a livello aziendale, del sistema di controllo, finalizzata a verificare l’esistenza di un contesto, in generale, funzionale a ridurre i rischi di errori e comportamenti non corretti ai fini dell’informativa contabile e finanziaria.

Più in generale, il sistema prevede attività di valutazione, monitoraggio e presidio continuo dei rischi, inclusi i controlli sui sistemi informativi (IT *General Controls*), nonché la definizione di azioni correttive in caso di anomalie, assicurando un’informativa finanziaria corretta e trasparente verso gli *stakeholder*; le attività sono svolte dal Dirigente Preposto della Società con il supporto della Capogruppo CDP sulla base di uno specifico contratto di *service*.

Infine, poiché il sistema di controllo interno definito da CDP per la *compliance* alla L. n. 262/2005 pone particolare attenzione anche alla gestione dei sistemi informativi utilizzati a

supporto dei processi amministrativo-contabili, la Capogruppo CDP effettua la mappatura ed il *testing* degli *IT General Control*, attraverso la predisposizione di una matrice dei controlli ITGC basata sul *framework* COBIT 5. Il sistema dei controlli previsto dalla matrice considera tre livelli di verifica: *Entity*, *Application* e *Infrastructure*.

All'interno del Gruppo CDP, i Consigli di Amministrazione e i Collegi sindacali di ciascuna società sono informati periodicamente, in merito alle valutazioni sul sistema di controllo interno e agli esiti delle attività di controllo effettuate, oltre alle eventuali carenze emerse e alle iniziative intraprese per la loro risoluzione.

❖ **Antitrust**

Il Gruppo CDP svolge la propria attività sul mercato in ossequio alla normativa a tutela della libera concorrenza e dei diritti dei consumatori, nel pieno rispetto dei principi di legalità e di integrità. A tal proposito, il Gruppo CDP si è dotato di una *Policy* che delinea i principi di comportamento e i presidi di controllo al fine di mitigare il rischio di commissione di potenziali illeciti in materia *antitrust*.

❖ **Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza**

La Società adotta dei Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle Norme UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro) e UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) per tutte le attività aziendali. Ciò in quanto la Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, ha fatto della tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente un elemento portante della propria cultura e un obiettivo fondamentale nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con le parti interessate (*Stakeholders*).

Si precisa, inoltre, che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infine, ai sensi del comma 5 del citato art. 30, il Modello 231 si presume conforme ai requisiti di cui al suddetto articolo per le parti corrispondenti, qualora la società adotti un Sistema di Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in linea con la normativa ISO 45001, così come adottato da CDP RA SGR.

3.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Real Asset SGR S.p.A.

CDP RA SGR ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente e i relativi organismi che lo monitorano.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno di CDP RA SGR e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo dei processi a rischio, finalizzato a prevenire la commissione, ovvero, la tentata commissione, dei Reati richiamati dal Decreto.

Il Modello della Società è costituito dalla presente "Parte Generale" – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una "Parte Speciale", che riporta: i) le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente commettersi i reati previsti dal Decreto; ii) i *Key Officer* dell'Attività rilevante; iii) i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per la CDP RA SGR 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;**
- **Reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001** (Allegato 1 alla Parte Generale), 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 della Società ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001** (Allegato 2 alla Parte Generale), che fornisce, per ogni Attività Rilevante prevista nel Modello 231 di CDP RA SGR, 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/periodici e flussi specifici/ad evento. Per maggiori dettagli sui flussi informativi e sull'attività di vigilanza dell'OdV, si rimanda al capitolo 4.

3.5.1 Le componenti del Modello 231

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

- sistema organizzativo, sufficientemente formalizzato, che evidenzia 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 Rilevanti e Operative;
 - segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure formalizzato e debitamente autorizzato;

- tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento, richiamati nel Codice Etico di CDP e delle Società soggette a direzione e coordinamento, finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- esistenza di presidi e presidi di controllo interno per sanare eventuali errori materiali/irregolarità operative;
- un sistema di remunerazione e incentivazione coerente con il corpo normativo interno ed esterno applicabile, in ragione della specifica natura della SGR;
- sistema di comunicazione, diffusione, formazione, della comprensione rivolto a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema di Whistleblowing adottato in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 (secondo quanto descritto nel par. 5 “*Whistleblowing*” del presente documento);
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione del 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.

3.6 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e/o per conto di CDP Real Asset SGR S.p.A., 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:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP RA SGR 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 e/o per conto di CDP RA SGR 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 RA

SGR 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;
- consentire, di conseguenza, l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP RA SGR in caso di commissione di reati.

3.7 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di CDP Real Asset SGR S.p.A.

CDP RA SGR garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e di ABI e dalle *best practice* di riferimento, tenendo in considerazione le integrazioni normative intervenute, le esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. “analisi storica” o “*case history*”), nonché le modifiche organizzative e dei processi della Società.

Sono stati altresì considerati gli ambiti di rischio connessi alla gestione dei rapporti infragruppo in essere tra CDP e CDP RA SGR. Inoltre, sono stati considerati gli ambiti di rischio connessi alla gestione dei rapporti con le Società sottoposte a direzione e coordinamento di quest'ultima, ovvero le controllate al 100% del Fondo Sviluppo- Comparto A.

In particolare, CDP RA SGR individua e verifica nel corso delle attività di aggiornamento del Modello 231 i processi esposti al rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto (c.d. “*risk assessment*”), attraverso l'analisi del contesto aziendale e della *case history*. A tale proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida sopra citate, nell'attività di *risk assessment* vengono altresì considerati gli esiti delle analisi condotte in passato nel contesto dell'operatività della Società.

L'attività di *risk assessment*, inoltre, viene svolta anche mediante interviste alle funzioni chiave della Società (rappresentanti dei Vertici Aziendali, delle direzioni di supporto e di *business*), nell'ambito delle quali viene formalizzata l'analisi dei rischi di commissione reato e del relativo sistema di controllo interno. Il coinvolgimento delle figure Apicali della Società nell'aggiornamento del Modello denota l'attenzione e l'importanza che la stessa riconosce ai temi della legalità, della correttezza, dell'etica e dell'integrità, nonché il valore della loro condivisione – sempre più radicata – all'interno di CDP RA SGR. Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa dei processi aziendali, in cui sono riportate le Attività Rilevanti/Operative, con indicazione dei Reati presupposto potenzialmente rilevanti per CDP RA SGR e delle relative modalità commissive.

Con riferimento a tutte le Attività Rilevanti/Operative, sono altresì stati presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che CDP RA SGR intrattiene, o potrebbe intrattenere, per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da CDP RA SGR sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società (c.d. “concorso di persone”), nonché quando realizzino con tali soggetti un'organizzazione tendenzialmente stabile e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (cc.dd. “reati associativi”). Inoltre, l'analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero, ovvero con modalità transnazionale.

In sintesi, sulla base dei possibili rischi di commissione dei Reati, la Società:

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nelle Attività Rilevanti/Operative (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di

monitoraggio e controllo della documentazione, procedure, ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato (c.d. *"as-is analysis"*);

- individua le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli (c.d. *"Gap Analysis"*);
- definisce le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. *"Piano di Implementazione"*);
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello stesso.

3.8 I Reati maggiormente rilevanti

Alla luce della specifica operatività di CDP RA SGR sono stati individuati come maggiormente rilevanti – e pertanto oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale del Modello – i reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L. n. 146/2006), 25-ter (reati societari), 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-sexies (abusi di mercato), 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), 25-octies (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio), 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori), 25-novies (delitti in violazione del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), 25-undecies (reati ambientali), 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-quinquiesdecies (reati tributari), art. 25-sexiesdecies (reati di contrabbando), 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) del Decreto. Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi comportamentali e di controllo preventivo descritti nel Codice Etico e nella Parte Speciale.

Con riguardo ai reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione e nei confronti dei privati, al fine di rafforzare i principi generali di comportamento e i presidi di controllo adottati nelle Attività Rilevanti, come sopra già rappresentato, la Società ha altresì adottato una Policy di Gruppo Anti-Corruzione.

3.9 I Reati non rilevanti

Per quanto concerne i Reati di cui agli artt. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale), 25-terdecies (razzismo e xenofobia), 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), 25-undevicies (delitti contro gli animali) l'esito delle attività di *risk assessment* svolte ha portato a ritenere che la loro commissione possa essere

stimata non significativa in relazione all'ambito di attività della Società. In ogni caso, il rischio ad esse connesso risulta essere adeguatamente presidiato alla luce dei principi generali di comportamento descritti nel Codice Etico.

3.10 I Destinatari del Modello

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- i componenti del CdA (di seguito, anche gli "Amministratori") e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di CDP RA SGR o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche i "Sindaci");
- i Dipendenti e i Collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

Inoltre, tra i Destinatari del Modello e quindi obbligati al rispetto del complesso dei principi, delle prescrizioni e delle regole comportamentali cui CDP RA SGR riconosce valore nello svolgimento della propria attività (in particolare, del Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello), sono annoverati anche i soggetti esterni che svolgono attività in collaborazione con CDP RA SGR in nome e/o per conto della stessa e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Pertanto, nell'ambito di questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti soggetti:

- i *Partner* istituzionali e/o di scopo (società con accordi commerciali stabili, partner finanziari, ecc.);
- i Fornitori;
- i Consulenti.

3.11 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate

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

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

CDP, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento attribuitale dall'art. 2497 c.c. e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle Società del Gruppo, ha emanato la *Policy* "Linee Guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 del Gruppo CDP" in cui promuove l'adozione e l'implementazione dei Modelli da parte delle

Società controllate, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse, nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la correttezza dei comportamenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi espressi nella *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione e nel Codice Etico adottato dalla Società;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo CDP che eventuali comportamenti illeciti possono dar luogo all'applicazione di sanzioni penali e amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio, l'operatività e l'immagine non solo della Società eventualmente interessata, ma anche di CDP e delle altre Società del Gruppo.

Inoltre, come già ampiamente illustrato nel corso del presente documento, il Gruppo CDP si è dotata di un Codice Etico contenente l'insieme dei principi, dei valori ispiratori, dei modelli e delle norme di comportamento e che la stessa CDP e le Società coordinate riconoscono, accettano, condividono e si impegnano ad osservare in ogni attività, nei rapporti interni, nei confronti dell'ambiente e nelle relazioni con gli *Stakeholder*, tenendo conto delle tipologie dei rapporti giuridici e delle specifiche disposizioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali in essere.

Nell'adottare il proprio Modello, i CdA delle singole Società coordinate procedono ad individuare il proprio OdV. Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivamente responsabili delle attività di controllo sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello della Società cui afferiscono ed informano dei relativi esiti il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo di quest'ultima.

Fatta salva l'autonomia di ciascuno degli Organismi di Vigilanza costituiti all'interno delle società coordinate, viene tuttavia assicurato, ai fini di coordinamento - il confronto tra gli stessi attraverso eventuali incontri, la circolazione e la condivisione reciproca delle informazioni utili per la migliore prevenzione dei rischi connessi all'operatività del Gruppo, nonché la valutazione delle attività svolte e l'attuazione dei Modelli adottati.

4. L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui l'Ente abbia, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei Reati stessi e abbia affidato il compito di vigilare e curare l'aggiornamento del modello a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

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

- che i contenuti delle riunioni dell'OdV e le decisioni assunte nel corso delle stesse siano verbalizzati;
- la calendarizzazione dell'attività dell'OdV, definendo una periodicità almeno trimestrale degli incontri dell'OdV.

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di CDP RA SGR, 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 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, e una struttura collegiale, con un'attività di reporting al vertice aziendale;
- onorabilità e assenza di conflitti d'interesse;
- professionalità, intesa come l'insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- 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.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono 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 unità organizzativa "*Revisione Interna*".

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

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

Le funzioni di OdV di CDP Real Asset SGR S.p.A. sono affidate ad un organo collegiale composto da tre membri effettivi (due esterni ed uno interno), nominati dal Consiglio di Amministrazione previa verifica dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza. In particolare, l'OdV è composto da:

- un numero massimo di due Membri effettivi esterni, di cui uno con funzione di Presidente;
- un Membro effettivo interno costituito dal *Direttore Internal Audit* della Capogruppo o altro dipendente del Gruppo CDP da lui designato in possesso di elevata esperienza in materia di Sistema dei Controlli Interni.

Il *Direttore Internal Audit* della Capogruppo, qualora designi quale componente interno dell'OdV un altro dipendente del Gruppo CDP, può, in ogni caso, partecipare direttamente o tramite delegato alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

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

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

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

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

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della Società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti. Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c), Codice civile.

Il possesso, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza è verificata dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

4.3 Funzioni e poteri

L'OdV di CDP RA SGR verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente, nonché in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato, ovvero, anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le direzioni/aree/unità organizzative ritenute a rischio di potenziale reato presupposto, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema dei poteri in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire – ove ritenuto necessario – ulteriori modalità di comunicazione/segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al CdA le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo a Reati di cui al Decreto;
- promuovere, attraverso l'Area Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, le attività di informazione e formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, monitorandone l'implementazione;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato siano istruiti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area stessa ai fini della prevenzione della commissione dei Reati di cui al Decreto;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorando l'esito dei procedimenti disciplinari avviati.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono garantiti i seguenti poteri:

- accedere a ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- esigere che i Responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a Consulenti, Collaboratori Partner, Fornitori, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

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

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici compiti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

4.4 Flussi informativi

4.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che:

- possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto;
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre CDP Real Asset SGR S.p.A. al rischio di reato.

CDP RA SGR ha implementato un sistema di flussi informativi distinguendo i flussi cc.dd. generali/periodici, informazioni periodiche relative alla gestione della Società che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo dei compiti ad esso assegnati, dai flussi informativi cc.dd. specifici/ad evento, ovvero, informazioni di immediato interesse per l'OdV che attengono a criticità e/o anomalie e/o non conformità nella gestione dei processi aziendali, ovvero a violazioni – anche solo potenziali – del Modello, ovvero, a determinati accadimenti in astratto riconducibili a fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto.

I flussi informativi verso l'OdV implementati da CDP RA SGR sono riportati all'interno dell'Allegato 2, che costituisce parte integrante del Modello al quale si rimanda.

Per ogni Attività Rilevante è stato/a, ovvero, sono stati:

- individuato l'oggetto del flusso informativo;
- identificato/i il/i soggetto/i responsabile/i dell'invio del flusso informativo;
- definita la periodicità di trasmissione.

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

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente ad atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle Attività Rilevanti, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo). Per la gestione e archiviazione dei flussi e della relativa documentazione, l'OdV si avvale della Direzione *Revisione Interna*.

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 nel sistema (Datore di Lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008, Dirigente preposto ex L. n. 262/2005, il Responsabile della Direzione Revisione Interna, il Responsabile della Direzione Rischi, con il supporto dei Responsabili delle Aree *Risk Management* e *Compliance* e Antiriciclaggio); il coordinamento si realizza attraverso incontri periodici e scambio di flussi informativi.

4.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di CDP Real Asset SGR S.p.A. segnala al Consiglio di Amministrazione, per le materie di rispettiva competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei Reati.

L'OdV di CDP RA SGR 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 proprie attività, laddove ritenute rilevanti;
- relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta e all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal suddetto Organo per riferire sul funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con il CdA devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle unità organizzative e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai Responsabili dei processi un piano dettagliato delle azioni correttive, con indicazione della relativa tempistica per l'implementazione delle attività di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare ai Vertici Aziendali eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

5. *Whistleblowing*

Le Segnalazioni sono gestite da CDP RA SGR 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 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione 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 D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 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'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti 3, 4 e 5.

I soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 (dipendenti, ex dipendenti, lavoratori non ancora assunti o ancora in prova, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti anche non retribuiti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all'interno di CDP RA SGR sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le Segnalazioni attraverso i canali istituiti presso CDP RA SGR:

- **piattaforma informatica:** per effettuare segnalazioni scritte ed orali, accessibile sul sito istituzionale https://www.cdp.it/sitointernet/it/cdp_realasset_etica.page;
- **posta ordinaria:** indirizzata alla Direzione Revisione Internal di CDP Real Asset SGR, Piazza Verdi, 10, 00198, Roma;

- incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione, veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

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

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

La gestione delle Segnalazioni è attribuita alla Direzione *Revisione Interna* di CDP RA SGR (di seguito anche "*Gestore della Segnalazione*"). Laddove la Segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello 231, la Segnalazione e la relativa gestione saranno svolte con il coinvolgimento dell'OdV mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi del processo di gestione. In tutti gli altri casi, il Gestore della Segnalazione condurrà l'iter istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa di sintesi successiva e aggregata.

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

CDP RA SGR assicura tutte le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

CDP RA SGR vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante – e degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 - per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento).

In ogni caso, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli alle condizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

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

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

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore ai cinque anni, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati/in corso³.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Policy di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing”. Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, CDP RA SGR pubblica un estratto di tale Policy (sia in lingua italiana che in inglese) in apposita sezione del proprio sito istituzionale (https://www.cdp.it/sitointernet/it/cdp_realasset_whistleblowing.page) 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.

³ Nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del D. Lgs. n. 24/2023.

6. Sistema disciplinare

6.1 Principi Generali

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), del Decreto, prevedono che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

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 dell'OdV per le materie di competenza indicate nel paragrafo precedente, riscontri la commissione di un comportamento illecito, la Società interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati e in linea con i CCNL applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che compongono tale sistema normativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da CDP RA SGR in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Società che ne è parte integrante, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto o, comunque, sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- b) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Società che ne è parte integrante, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle Attività Rilevanti o alle Attività Operative indicate nella Parte Speciale del Modello e ivi incluse le attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalla normativa interna;
- c) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- d) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;

- e) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero, impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- f) ogni altra violazione prevista dalla normativa interna o esterna applicabile.

Sono, inoltre, sanzionabili le seguenti condotte:

- a) violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing* (secondo quanto descritto nel par. 6.2.7 del presente documento);
- b) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società e il relativo procedimento disciplinare.

6.2 Sanzioni

6.2.1 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 risulta conforme ai seguenti principi:

- è debitamente pubblicizzato, nel rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori;

- le sanzioni sono irrogate in conformità al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 Codice Civile, 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;
- è 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;
- le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal 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").

6.2.2 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, il personale Dipendente privo della qualifica dirigenziale:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE⁴, nei casi di (i) lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (ii) lieve negligenza nell'espletamento del lavoro e tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO⁵ nei casi di (i) ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale; (ii) inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (iii) negligenza non grave nell'espletamento del lavoro; (iv) omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

⁴ Previsto alla lettera a), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

⁵ Previsto alla lettera b), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

- incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI**⁶ nei casi di (i) mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza; (ii) inosservanza – ripetuta o di una certa gravità – delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (iii) omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi;
- incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO**⁷, nei casi di violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi;
- incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO)**⁸, nei casi di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire, comunque, la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

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.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati proporzionalmente alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

6.2.3 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 CCNL 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

⁶ Previsto alla lettera c), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL

⁷ Previsto alla lettera d), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL

⁸ Previsto alla lettera e), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL

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 e il Datore di Lavoro, la sanzione viene individuata nel licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile.

6.2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora 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 al Collegio Sindacale e all'intero Consiglio di Amministrazione.

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

Nell'ipotesi in cui a commettere la violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione, in assenza dei quali nessuna decisione possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio stesso, il Presidente del CdA convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Nell'ipotesi in cui sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione ad essere coinvolto, 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 valevoli all'interno di società per azioni.

6.2.5 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 all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. È dovere e potere di qualunque Sindaco non interessato dalla violazione inviare tempestivamente la comunicazione al CdA. 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.

6.2.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Esperti Indipendenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*

La violazione compiuta dai Collaboratori, dai *Partner*, dai Consulenti, dagli Esperti Indipendenti, 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.

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

In particolare, nel caso di commissione di una violazione, di cui al precedente paragrafo 6.1., da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Esperti Indipendenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, la Società 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, Esperti Indipendenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Società il Codice Etico e un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne CDP RA SGR 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.

6.2.7 Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing*

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

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

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

7. Diffusione e formazione del Modello 231

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

CDP Real Asset SGR S.p.A., 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 nelle Attività Rilevanti/Operative.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle strutture organizzative aziendali di volta in volta nelle attività di diffusione del Modello.

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

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale e ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo, con il supporto, per quanto di competenza, dell'Area Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.

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

Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D. Lgs. n. 231/2001;
- le novità normative introdotte nel Decreto e le evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei Reati rilevanti;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione, in linea con i contenuti della Policy di Gruppo Anti-corruzione;
- i valori e i principi contenuti nel Codice Etico.

In ottica *risk based*, i corsi di formazione sono erogati in modalità e-learning e/o in presenza, a seconda dei profili professionali coinvolti.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per i componenti degli organi statutari e i Dipendenti di CDP RA SGR.

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

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

7.2 Dichiarazione ex D.Lgs. 231/2001 di organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari e ogni Dipendente di CDP RA SGR, al momento dell'instaurazione del rapporto con la Società, è tenuto a dichiarare di:

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

Per i Dipendenti di CDP RA SGR, la Parte Generale e la Parte Speciale, nonché la *Policy* Anti-corruzione sono messi a disposizione nella *intranet* aziendale.

Per i componenti degli organi statutari, la Parte Generale e la Parte Speciale e il Codice Etico sono messi a disposizione nella piattaforma virtuale dedicata/cartella elettronica nella quale è caricata la documentazione a supporto delle sedute degli Organi Sociali.

7.3 Informativa all'esterno e presidi 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D. Lgs. n. 231/2001, il Modello 231 (Parte Generale), il Codice Etico del Gruppo CDP e la *Policy* di Gruppo Anti-corruzione sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali CDP RA SGR intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili a tutti gli utenti tramite il sito internet di CDP RA SGR.

Inoltre, la Società adotta apposite clausole contrattuali che impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello, del Codice Etico del Gruppo CDP e della *Policy* di Gruppo Anticorruzione, prevedendo, altresì, appositi rimedi contrattuali a tutela di CDP RA SGR (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

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

- prendere visione, conoscere e rispettare il Codice Etico del Gruppo CDP, il Modello 231 della Società e la *Policy* di Gruppo Anticorruzione;

- mantenere o adottare, nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale procedimento 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 prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

8. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231

8.1 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 e non esaustivo:

- le modifiche significative della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello che implicano una modifica del profilo di rischio 231 della Società (i.e. la soppressione di alcune parti del Modello, l'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto ritenute rilevanti per CDP RA SGR, avvio di nuovi processi/operatività/prodotti non riconducibili ad attività operative già mappate nel Modello e/o che implicano una diversa valutazione circa l'applicabilità a CDP RA SGR dei reati presupposto);
- l'aggiornamento del Codice Etico;
- 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.

Il recepimento nel Modello delle modifiche meramente formali, ovvero, delle modifiche che non implicano una variazione del profilo di rischio 231 della Società, compete, invece, all'Amministratore Delegato, avvalendosi del supporto della Direzione *Revisione Interna*. Tra queste vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'aggiornamento della denominazione delle direzioni/unità organizzative coinvolte;
- le modifiche all'Allegato flussi (i.e. introduzione ed eliminazione flussi, modifica delle periodicità o delle strutture *owner*);
- l'aggiornamento formale dell'elenco dei reati presupposto e ai processi descritti.

L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello (sia di natura sostanziale che formale) e le proprie considerazioni sono formalmente trascritte nei verbali delle sedute e messe comunque agli atti;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all'Amministratore Delegato e, per il suo tramite, al CdA, facendosi supportare dalla *Direzione Revisione Interna*.

Il CdA, inoltre, adotta eventuali aggiornamenti del Codice Etico di Gruppo.

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.