Modello Organizzativo 231

di

Banco Desio Brianza

Versione del:	Giugno 2026
Approvata dall'OdV del:	16/06/2026
Approvata dal CdA del:	23/06/2026

Sommario

Definizioni **3**

Premessa **7**
Ambito normativo di riferimento 7
Reati contemplati dalla normativa 9
Reati per cui non è stata predisposta una Parte Speciale 9

Il Modello Organizzativo 231 di Banco Desio Brianza **11**
Riferimenti normativi e di settore 11
Il sistema organizzativo di Banco Desio Brianza 12

Organismo di Vigilanza e Controllo **16**
Regolamento dell'Organismo di Vigilanza *18*

I requisiti del Modello Organizzativo 231 ..... **18**
a) Le attività a rischio 18
b) La gestione dei processi operativi in cui sono insite "attività rischiose" 19
c) La formazione e l'attuazione del processo decisionale 20
d) Modalità di gestione delle risorse finanziarie 20
e) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 21
f) Il sistema disciplinare 21
g) Il sistema premiante 21
h) Destinatari del Modello Organizzativo 231 22
i) Processo di gestione delle segnalazioni (cd. sistema *whistleblowing*) 23

Comunicazione relativa al Modello Organizzativo 231 ..... **24**

Formazione relativa al Modello Organizzativo 231 ..... **25**

Aggiornamento del Modello Organizzativo 231 ..... **26**

Allegati – Parti integranti del Modello 231 ..... **27**

Definizioni

Nel documento viene utilizzata la seguente terminologia:

D.Lgs. 231/01 o Decreto*:* il Decreto Legislativo 8 giugno 2011, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Modello Organizzativo 231 o **Modello**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231 da Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Banco Desio Brianza o il **Banco**: Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Gruppo Banco Desio o il **Gruppo**: Banco di Desio e della Brianza S.p.A., in qualità di Capogruppo, e tutte le società dallo stesso controllate direttamente o indirettamente.

Ente: soggetto dotato di personalità giuridica; società o associazioni anche prive di personalità giuridica

Attività a rischio: attività svolte dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. nell'ambito delle quali potrebbe astrattamente insinuarsi la commissione di reati presupposto.

Reati Presupposto o **Reati**: elenco dei reati previsti dal Decreto, la cui commissione da parte di Apicali o Dipendenti potrebbe dar luogo ad una responsabilità del Banco.

***Risk* assessment**: attività finalizzata ad individuare e "mappare" le attività e le funzioni aziendali che potrebbero teoricamente risultare esposte al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto. L'attività è svolta mediante l'effettuazione di interviste con i responsabili delle singole Funzioni del Banco, la discussione con gli stessi delle problematiche più rilevanti legate allo svolgimento dell'attività e l'individuazione e/o implementazione di presìdi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei reati .

Destinatari: gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti di ogni ordine e grado del Banco, nonché i Consulenti, i Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali il Banco abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività a rischio ai sensi del Decreto.

Apicali*:* persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società del Gruppo o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo del Banco. Tali soggetti sono stati individuati negli Amministratori, nei Sindaci Effettivi, nel Direttore Generale e nel Vicedirettore Generale.

Dipendenti: soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo.

Unità Organizzativa: ciascun ufficio, Area e/o Direzione del Banco.

Responsabile dell'Unità Organizzativa: soggetto con poteri di direzione e gestione di un Unità Organizzativa del Banco.

Fornitori*:* coloro che forniscono beni e/o servizi al Banco, dando luogo all'emissione di fatture passive.

Organismo di Vigilanza 231 o **OdV**: Organismo di natura collegiale, composto da tre membri, avente il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 (art. 6 c. 2 D.Lgs. 231/01). All'interno del Banco, i componenti dell'OdV sono gli stessi soggetti che compongono il Collegio Sindacale.

Parte Speciale: identifica le fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità in capo all'Ente, individuando le attività a rischio e i principali soggetti coinvolti in tali attività. Sono, poi, indicate i principi di condotta cui tutti i destinatari devono attenersi e i principali presidi posti in essere dal Banco. Si specifica che a tutti i Soggetti apicali e ai dipendenti del Banco viene richiesta la conoscenza dell'intero corpus procedurale e della normativa interna del Banco, poiché i protocolli non sostituiscono, bensì integrano, la normativa interna del Banco.

Presìdi: il complesso delle regole di comportamento predisposte dal Banco per la prevenzione dei Reati Presupposto. Si precisa al riguardo che il Banco è già dotato di un sistema regolamentare interno (Regolamenti, *Policy*, Ordini di Servizio, Circolari ecc.) focalizzato – tra le altre cose - sulla prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, non esclusivamente riferiti ai Reati Presupposto. In molte occasioni, la definizione dei Presìdi rilevanti ai fini del presente Modello verrà conseguentemente effettuata mediante richiamo alla predetta regolamentazione interna.

Pubblica Amministrazione: a titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, rilevanti ai sensi del Decreto, le seguenti categorie di enti:

1. istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, (Ministeri; Camera e Senato; Dipartimento Politiche Comunitarie; Autorità Marittima Autorità Doganale, Autorità Portuale, Autorità Garanti della Concorrenza e del Mercato; Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas; Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni; Banca d'Italia; Consob; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; Agenzia delle entrate; Enti di Classifica Confitarma)
3. Regioni;
4. Provincie;
5. Comuni;
6. Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
7. Istituzioni universitarie;
8. Istituti autonomi case popolari (ora Agenzie territoriali per la casa);
9. Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

10. tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, (INPS; Previdenza Marittima ACI; CNR; INAIL; INPDAI; INPDAP; ISTAT; ENASARCO)
11. ASL;
12. Enti economici di gestione (in relazione all'attività di concessione mutui agevolati),
13. Consorzi agrari provinciali;
14. Enti e monopoli di Stato;
15. AIMA;
16. Enti fieristici;
17. ARPA;
18. ANAS;
19. Aziende Municipalizzate;
20. Consorzi di Bonifica;
21. Società private titolari di concessioni o licenze amministrative (Telecom, Tim, Autostrade, ecc.);
22. Enti pubblici economici "privatizzati" (Enel, FFSS, Ente Poste, Aziende Monopoli di Stato, ecc.).

Occorre rilevare che i funzionari appartenenti, in particolare, agli enti di cui ai punti n. 21 e 22 per essere soggetti rilevanti ai fini del Decreto dovranno in concreto poter essere qualificati, sulla base dell'effettiva attività svolta, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.

Pubblico Ufficiale*:* Ai sensi dell'art. 357, comma 1, c.p., è considerato pubblico ufficiale […] "*agli effetti della legge penale*" chi esercita "*una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*". A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare Pubblici Ufficiali, ai fini di cui al Decreto, le seguenti figure:

1. Soggetti politici quali: Parlamentari; Consiglieri regionali; Consiglieri provinciali; Consiglieri comunali;
2. ministri, dirigenti e funzionari ministeriali;
3. militari in servizio;
4. militari dei Carabinieri;
5. militari delle Capitanerie di Porto
6. agenti e funzionari di Polizia;
7. soggetti appartenenti alla Guardia di Finanza;
8. agenti di custodia;
9. Magistrati e Pubblici Ministeri;
10. Ufficiali Giudiziari;
11. ausiliari del Giudice;
12. esperti nominati dalla Polizia Giudiziaria;
13. Notai;
14. Curatori fallimentari;
15. Consulenti Tecnici del Giudice;
16. messi comunali notificatori;
17. addetti alla riscossione dei diritti spettanti alla conservatoria dei registri immobiliari (per visure da parte di privati in merito al rilascio delle quietanze);
18. esattori di aziende municipalizzate;

19. ispettori degli Enti di Classifica;
20. il professionista incaricato, da società concessionaria della realizzazione di opera pubblica, quale un'autostrada dell'Azienda Autonoma per le Strade Statali, della direzione dei lavori;
21. il presidente e i membri del CdA di una società per azioni concessionaria di opere pubbliche;
22. docenti universitari;
23. ispettori delle Oil Major;
24. ispettori sanitari di un ospedale;
25. ispettori per l'igiene e la sicurezza sul luogo di lavoro;
26. ispettori doganali;
27. funzionari dell'Agenzia delle entrate;
28. ispettori CONSOB;
29. testimoni in un processo (per tutta la durata del processo, relativamente all'attestazione rilasciata);
30. componenti dell'ufficio tecnico del Comune;
31. controlli delle FFSS (anche dopo la privatizzazione delle FFSS, nel momento di cui provvedono alla contestazione dei fatti e alle relative verbalizzazioni nell'ambito delle attività di accertamento delle infrazioni);
32. operatori di esercizio postale;
33. funzionari degli uffici dell'ACI;
34. ufficiali sanitari;
35. dipendenti INPS;
36. funzionari della Comunità Europea;
37. funzionari pubblici di Stati esteri;
38. funzionari di Organizzazioni Internazionali (NATO, OCSE, ONU etc.).

Incaricati di pubblico servizio: Ai sensi dell'art. 358 c.p. […] "*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*". A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati incaricati di un pubblico servizio i:

1. funzionari del Poligrafico dello Stato;
2. gestori di discariche pubbliche;
3. addetti ufficio cassa dell'ASL;
4. operatori bancari (quando svolgono attività connesse alla riscossione delle imposte o alla gestione di finanziamenti pubblici);
5. titolari di concessioni amministrative (per l'espletamento di pubblici servizi o trasmissioni radio-televisive); ma anche, ad es., i dipendenti RAI;
6. coadiutori amministrativi di un'ASL;
7. operatori dell'Ufficio Provinciale della Motorizzazione;
8. Agenti marittimi.

Linee Guida ABI: documento pubblicato e diffuso dall'Associazione Bancaria Italiana - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 del Decreto.

Linee Guida ANIA: documento pubblicato dall'ANIA - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 del Decreto.

Premessa

Ambito normativo di riferimento

Il Decreto ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile in termini sostanziali a quello penale, a carico degli Enti[1] per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano 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 esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'obiettivo della normativa è dunque l'ampliamento dei confini della responsabilità penale personale attraverso il coinvolgimento diretto degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Se il reato è stato commesso dai soggetti in posizione apicale, l'Ente è esentato dalla responsabilità amministrativa (art. 6) se prova nel corso dell'eventuale procedimento che:

[1] *Art. 1: "Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*".

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza e controllo.

Se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, l'Ente è responsabile (art. 7) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza dei predetti obblighi è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Il Modello previsto dall'art.6 c.1 lett. a) è il meccanismo cui il legislatore affida la prevenzione dei reati e deve rispondere ai seguenti requisiti:

a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Reati contemplati dalla normativa

Il Decreto punisce gli Enti per la commissione di reati già previsti dalla normativa penale in vigore.

Inizialmente il Decreto prevedeva, tra i Reati Presupposto, unicamente alcune fattispecie di Reati contro la Pubblica amministrazione agli artt. 24 e 25. Nel corso degli anni il Legislatore ha progressivamente ampliato il numero e la tipologia di reati da cui può scaturire la responsabilità in capo all'Ente.

L'elenco analitico dei Reati previsti dal Decreto è rappresentato nello specifico allegato al Modello, il quale viene aggiornato ad ogni nuova variazione delle norme di legge a cura della funzione Compliance.

Reati per cui non è stata predisposta una Parte Speciale

Il presente Modello comprende, oltre alla presente Parte Generale, **n. 14 Parti Speciali** che focalizzano l'attenzione sui Reati Presupposto per i quali il Banco è, in linea teorica, più esposto. Per alcune fattispecie, invece, non è stata redatta una apposita Parte Speciale, per le ragioni che seguono.

Per quanto concerne le fattispecie di cui agli artt. 25-*bis.*1 (Delitti contro l'industria e il commercio); 25-*quater.*1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili); 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) e 25-*sexiesdecies* (Contrabbando) e 25-*undevicies* (Delitti contro gli animali) del Decreto, a seguito dell'attività di *Risk assesment* si è ritenuto che il rischio di commissione e/o agevolazione di tali illeciti sia assolutamente remoto, tenuto conto dell'attività svolta dal Banco. Trattasi infatti di fattispecie che neppure in astratto parrebbero potersi insinuare nel contesto dell'operatività del Banco e delle sue Unità Organizzative, ragione per cui si è preferito non introdurre alcuna Parte Speciale *ad hoc* per garantire la massima efficacia e sinteticità del Modello.

In merito ai **Reati di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*) ed ai **Reati Transnazionali** (art. 10 L. 146/2000), non è stato ritenuto necessario predisporre una apposita Parte Speciale in quanto le fattispecie di tipo associativo sono generalmente connaturate e finalizzate alla commissione proprio di quei Reati Presupposto oggetto delle Parti Speciali (es., reati tributari, reati societari, reati di riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego). Si è quindi ritenuto che, attraverso la predisposizione delle Parti Speciali sui possibili "reati-scopo", il Banco abbia adeguatamente mappato ed efficacemente predisposto le misure necessarie a prevenire anche la realizzazione delle fattispecie di tipo associativo sopra indicate.

Ciò detto, il Banco è consapevole del fatto che la responsabilità per le fattispecie di tipo associativo non presuppone necessariamente la partecipazione attiva al sodalizio criminoso né il compimento dei reati-fine che ne rappresentano il programma.
Da tempo la giurisprudenza di legittimità segnala, infatti, che la responsabilità per i reati di associazione per delinquere può essere affermata anche a titolo di "concorso esterno", *ex*

art. 110 c.p., il che significa che il Responsabile o un Dipendente di una Unità Organizzativa del Banco può essere chiamato a rispondere di tali fattispecie anche quando, pur senza far parte della compagine criminosa, agevoli la commissione di uno dei reati scopo che rappresentano l'oggetto del sodalizio.
Solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, potrebbe insorgere una contestazione a titolo di concorso nel reato di associazione per delinquere laddove il Dipendente del Banco, nella gestione del rapporto creditizio con il Cliente, ometta di attivare le procedure di verifica previste dalla *Policy* Antiriciclaggio ovvero di effettuare una segnalazione di operazioni sospette in presenza di anomalie sulla operatività del Cliente medesimo, laddove emerga che: i) il Cliente è un esponente (promotore o anche solo partecipe) di un sodalizio criminoso; ii) le omissioni abbiano agevolato il reimpiego, da parte del Cliente, di somme di denaro di provenienza illecita; iii) in questo modo, è stato fornito un contributo alla prosecuzione dell'attività in favore dell'intera organizzazione criminale.
In presenza di tutte queste condizioni, la responsabilità concorsuale può essere affermata a titolo di dolo eventuale laddove si accerti che il Dipendente avrebbe potuto e dovuto scorgere, nelle anomalie riscontrare sul Cliente, i cd. "segnali di allarme" della sua appartenenza ad un sodalizio criminoso e, ciò nondimeno, abbia continuato ad operare senza attivare le procedure previste dalla *Policy* Antiriciclaggio.

Sebbene, dunque, l'art. 24-*ter* del Decreto e i Reati Transnazionali non siano oggetto di una apposita Parte Speciale, i Destinatari del Modello devono essere consapevoli del fatto che il Banco è potenzialmente esposto alla commissione di questi reati e che, nel caso in cui taluno degli Apicali o Dipendenti ponga in essere uno dei Reati Presupposto di cui al Decreto ovvero ne agevoli la commissione, potrebbe dar luogo alla duplice contestazione, ai danni del Banco, sia del singolo Reato Presupposto che della fattispecie associativa.

Responsabilità anche nel caso di delitti tentati

Il Banco è consapevole del fatto che la responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei Reati Presupposto trova applicazione anche in caso di delitti tentati. In tal caso, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

Il Modello Organizzativo 231 di Banco Desio Brianza

Riferimenti normativi e di settore

Il Modello di Banco Desio Brianza è stato improntato ai seguenti riferimenti normativi e regolamentari:

- le Leggi ed i Regolamenti di attuazione che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria ed assicurativa;

- la normativa e gli indirizzi di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi competenti, quali Banca d'Italia, Consob, Ivass, Borsa Italiana S.p.A., A.B.I., ANIA, Assogestioni ecc., che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria, finanziaria ed assicurativa.

Con l'introduzione del Modello il Banco si pone l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi e relative regole di funzionamento che, attraverso l'individuazione delle attività rischiose ai sensi del Decreto e la precisazione delle relative contromisure, sia finalizzato a:

- definire uno schema comportamentale di riferimento per ogni destinatario del Modello;

- rendere consapevoli tutti i soggetti di cui sopra ed in particolare quelli facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali per i singoli ed amministrative per il Banco;

- garantire la correttezza dei comportamenti del Banco e dei soggetti che lo rappresentano, nel completo rispetto delle disposizioni di legge e della normativa di settore;

- introdurre meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori volti a contrastare la commissione di reati.

Il sistema organizzativo di Banco Desio Brianza

Banco Desio Brianza – anche in qualità di Società facente parte del Gruppo Banco Desio – ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente revisionati e modificati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione del Banco sono:

Statuto sociale: definisce la struttura societaria, gli organi a cui è affidata l'amministrazione, la direzione e il controllo, i compiti e le responsabilità degli Apicali, le regole di funzionamento del Banco;

Regolamento interno Informazione Societaria / Codice in materia di *Internal Dealing*: descrive il sistema e le regole secondo le quali il Banco e le società appartenenti al Gruppo Banco Desio – in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate alla Borsa Italiana e dal Regolamento della Borsa stessa – disciplinano l'informazione societaria nonché la trasparenza delle operazioni poste in essere dagli esponenti sugli strumenti finanziari quotati emessi da società del Gruppo;

Struttura organizzativa: descrive, mediante appositi documenti, la composizione della struttura del Banco (organigramma), i compiti e le responsabilità di ogni funzione aziendale (funzionigramma);

Regolamento Interno Organi Aziendali e di Gruppo: disciplina le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi aziendali, con i compiti ed i poteri che ne derivano. Nel documento, complementare allo Statuto sociale, è descritta la distribuzione e la dimensione dei poteri delegati in termini di spese, di concessione di affidamenti, di operatività finanziaria ed in genere di atti che impegnano il Banco e sono indicate le modalità di attribuzione dell'uso della firma sociale. Tra l'altro, il Regolamento della capogruppo prevede la presenza del Comitato controllo Rischi con funzioni consultive e propositive in materia di sistema dei controlli interni e gestione dei rischi;

Regolamento Flussi informativi inerenti gli organi sociali e le funzioni di controllo interno: con cui si definiscono le modalità di veicolazione dei flussi informativi agli Organi Sociali;

Regolamentazione della Direzione Internal Audit, della Direzione Risk Management, dell'Ufficio Compliance e del Dirigente preposto: descrivono la missione, gli obiettivi e le attività delle suddette funzioni della capogruppo, svolte anche per le società controllate sulla base di specifici accordi di servizio;

Libro delle firme autorizzate: precisa le norme per l'uso della firma sociale e indica i soggetti cui è attribuita;

Normativa interna: descrive le procedure adottate per lo svolgimento delle attività a cura delle funzioni aziendali. È composta da Testi Unici, Regolamenti di Processo, Manuali Operativi, Ordini di Servizio, Comunicazioni, Circolari e *Policy*. Tale documentazione è resa disponibile a tutti i dipendenti mediante la rete Intranet aziendale;

Accordi di servizio tra la Capogruppo e le Società Controllate: in conformità alle disposizioni delle competenti Autorità di Vigilanza, descrivono le interrelazioni esistenti tra le diverse entità e funzioni della Capogruppo e le Società Controllate, consentendo a queste ultime di assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia e di mantenere la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate. Tali accordi prevedono: i) una dettagliata descrizione delle attività in outsourcing; ii) le modalità di erogazione dei servizi e la relativa tariffazione; iii) i livelli di servizio; iv) i poteri di verifica e controllo in capo alla Capogruppo; v) i flussi informativi tra le parti. Non formano oggetto degli accordi di servizio le attività svolte istituzionalmente dalla Capogruppo in tale sua qualità (ad es. la definizione delle linee strategiche del Gruppo);

Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari del Gruppo*:* descrive il sistema di Corporate Governance della Capogruppo, nel suo complesso, secondo le indicazioni diffuse anno per anno dalla Borsa Italiana. Il suddetto documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, è reso pubblico con cadenza annuale, sempre in conformità al Regolamento di Borsa, nell'ambito di ciascuna sessione di bilancio.

L'opzione funzionale del Banco

Rispetto al sistema di *corporate governance*, è opportuno rilevare come a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2025, il Banco ha adottato il sistema di amministrazione e controllo "monistico" (c.d. one tier), il quale prevede che le funzioni di amministrazione e controllo siano esercitate, rispettivamente, dal Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione (costituito all'interno del CdA), entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli obiettivi di ottimizzazione del sistema di governo societario che persegue il Banco con l'adozione del modello monistico attengono ai seguenti aspetti:

- chiara distinzione di ruoli e responsabilità dei principali attori della governance della Banca,
- riducendo al contempo le duplicazioni e contenendo i costi di funzionamento della "macchina" societaria attraverso una maggiore snellezza operativa;
- appropriato bilanciamento dei poteri;
- equilibrata composizione degli organi e in particolare dei comitati endoconsiliari;
- efficacia del sistema dei controlli interni;
- presidio dei rischi aziendali; e
- adeguatezza dei flussi informativi.

Coerentemente, la proposta di adozione del suddetto modello di governance monistico è fondata sui seguenti elementi e considerazioni, che rappresentano anche le caratteristiche principali di tale modello di governance:

✓ forte coesione fra le funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo e maggiore coordinamento dei processi di tali funzioni;
✓ maggior coinvolgimento e corresponsabilizzazione degli amministratori nel processo di assunzione delle decisioni strategiche e di controllo sulla loro execution, nonché impatti positivi in termini di capacità di prevenzione delle potenziali criticità gestionali e perseguimento della sana e prudente gestione. La presenza all'interno del medesimo organo della funzione di supervisione strategica e di quella di controllo assicura infatti una sorveglianza continua e integrata sulla legittimità e sul merito dell'operato degli amministratori, attraverso un'attività di

✓ vigilanza preventiva e “auto-correttiva” interna all’organo amministrativo, con conseguente maggior efficacia della stessa;
✓ maggiore rilevanza complessiva della componente indipendente del Consiglio di Amministrazione nello svolgimento di tale attività di vigilanza interna; conseguente superamento
✓ di inefficienze (disallineamenti e sovrapposizioni a seconda dei casi) determinate dall’esistenza di un organo di controllo separato;
✓ governo societario più efficiente grazie a una ripartizione più razionale di compiti e attribuzioni, nonché delle connesse responsabilità, tra organo di controllo (il Comitato per il Controllo sulla Gestione) e Comitati endoconsiliari nonché tra i Comitati stessi e, in particolare, tra tale organo con funzioni di controllo e il comitato competente in materia di rischi (il CRS);
✓ circolazione più fluida e maggiore condivisione delle informazioni tra gli organi delegati, il
✓ Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione con conseguente
✓ riduzione delle asimmetrie informative tra gli organi societari e quindi con un’azione più
✓ consapevole degli organi stessi (c.d. “agire informato”);
✓ dialettica più costruttiva e maggiore continuità di confronto tra gli organi delegati, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione;
✓ risparmio di tempi e costi di funzionamento attraverso una maggiore integrazione delle attività, istruttorie, gestorie e di vigilanza, ferma restando una chiara distinzione di ruoli e responsabilità;
✓ forte interrelazione del Consiglio di Amministrazione con le funzioni di controllo interne (anche attraverso la formalizzazione di specifici flussi informativi tra il Comitato per il Controllo sulla Gestione e le funzioni stesse) con effetti positivi in termini di ulteriore rafforzamento del sistema di controlli interni e di gestione dei rischi.

L’assetto proposto e sopra descritto favorisce inoltre, in virtù degli elementi di coesione e prevenzione di cui sopra, la funzione del Consiglio di Amministrazione quale organo di supervisione strategica ai sensi della normativa pro tempore vigente, che guida la Banca nel perseguimento del successo sostenibile con l’obiettivo della creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli stakeholder e degli impatti che il proprio operato può avere a livello ambientale e sociale oltre che economico, nonché nello stimolo dell’innovazione.

Organismo di Vigilanza e Controllo

Contestualmente all'adozione del nuovo modello c.d. monistico e del nuovo assetto societario, è stato previsto che il Consiglio di Amministrazione decida, di tempo in tempo, anche tenuto conto della complessità e dell'evoluzione del business della Banca e del Gruppo, se istituire un autonomo Organismo di Vigilanza oppure se affidarne i compiti ai membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, nell'ambito del proprio Modello Organizzativo Gestionale adottato ai sensi del citato Decreto

Alla data di approvazione della presente versione del Modello, l'OdV del Banco risulta essere di tipo collegiale, ed è attualmente composto da tre membri esterni.

All'OdV, spettano i seguenti compiti:

- vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dal Banco ed analizzare, previo coinvolgimento delle strutture aziendali competenti, le attività di adeguamento dello stesso;

- valutare i controlli e, più in generale, le attività svolte dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari al fine di acquisire informazioni utili collegate al rischio di commissione di reati societari all'interno del Gruppo;

- indirizzare e coordinare l'attività di informazione circa il contenuto del Decreto e del Modello adottato, nei confronti dei destinatari;

- curare che sia programmato ed effettuato un piano di formazione del personale del Banco per assicurare la diffusa conoscenza dei dettami del Decreto e del Modello adottato;

- verificare l'adeguatezza del Modello in relazione al variare della struttura organizzativa/ modello di *business*;

- accertare comportamenti e proporre le eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello e, ove necessario, proporre la modifica del Modello stesso;

- costituire un punto di riferimento a cui i soggetti possano rivolgersi per ricevere delucidazioni sulle materie in parola e a cui tali soggetti debbano rivolgersi per segnalare, con le modalità stabilite nell'apposito paragrafo del presente Modello – condotte illecite, assicurando la gestione riservata delle segnalazioni ricevute;

- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione i reati contemplati dal Decreto compiuti o tentati dai destinatari;

- informare periodicamente, con le modalità e la frequenza previste dal proprio Regolamento, il Consiglio di Amministrazione del Banco in merito all'attività svolta.

All'Organismo di Vigilanza della Capogruppo spetta un ruolo di impulso e di coordinamento ad alto livello delle attività svolte dagli OdV delle singole Società controllate; in tale contesto esso si raccorda con i singoli OdV, onde favorire uno svolgimento delle attività che sia omogeneo e coerente nell'ambito del Gruppo.

Per l'espletamento delle proprie funzioni l'OdV può in piena autonomia attribuire incarichi di *audit*, richiedere consulenze professionali da parte di soggetti esterni qualificati e sostenere l'attività di formazione in materia di D.lgs. 231/01, nei limiti del *budget* di spesa annuale assegnato dal C.d.A..

Si precisa inoltre che:

- le attività di vigilanza si estrinsecano sia nei controlli su tutte le Aree o Funzioni del Banco nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati presupposto contemplati dal Decreto, sia nella valutazione circa l'adeguatezza dei presidi adottati per impedire la commissione dei suddetti reati. Tali attività sono svolte dall'OdV avvalendosi anche del supporto delle funzioni di controllo e delle altre funzioni operative della Capogruppo, incluso il Dirigente Preposto, sulla base dell'accordo quadro per fornitura di servizi operativi, assistenza e consulenza in essere tra la Capogruppo e le Società Controllate ovvero – ove presenti – sulla base di accordi di *outsourcing* con fornitori esterni di servizi di *internal auditing*;

- la vigilanza si estende, ovviamente, anche alle attività poste in essere dagli Apicali;

- la Direzione Internal Audit della Capogruppo, che supporta l'OdV del Banco, è collocata a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ed è gerarchicamente indipendente dai responsabili di ciascuna area operativa della Capogruppo stessa e delle Società a cui presta servizi. Tale funzione ha libero accesso a tutte le attività del Banco svolte sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche.

Requisiti dei componenti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Per i requisiti dei componenti e il funzionamento dell'OdV trovano applicazione le regole previste per il Collegio Sindacale, nonché il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Budget di spesa dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di assicurare all'Organismo di Vigilanza i poteri di iniziativa necessari per assicurare l'efficace attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione del Banco attribuisce con apposita delibera un congruo *budget* annuale di spesa. Non è prevista alcuna forma di rendicontazione consuntiva dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento.

I requisiti del Modello Organizzativo 231

Il Modello prevede i seguenti requisiti:

- individuare le attività a rischio svolte dal Banco, nel cui ambito vi sia la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Banco in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere flussi informativi da parte dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali e da parte dei Destinatari del Modello nei confronti dell'OdV, nonché modalità di segnalazione di eventuali violazioni, tentativi di violazione, o inadempimenti connessi alla corretta applicazione del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello trova poi piena ed efficace attuazione nell'ambito del Banco attraverso la contestualizzazione di ciascuna attività rischiosa, avendo come riferimento anche la normativa interna ed il Codice Etico adottato dal Banco.

a) Le attività a rischio

Per l'individuazione delle attività a rischio ai sensi del Decreto viene periodicamente effettuata una approfondita e complessiva analisi e revisione sull'intera struttura organizzativa di Banco Desio, sia a livello di struttura esecutiva (Settori, Uffici, Aree e Direzioni), sia a livello di struttura di governo (Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Alta Direzione), allo scopo di far emergere le aree di attività in cui, per contenuto e per interlocutori, vi sia la possibilità di commettere i reati presupposto.

Allo stesso tempo e con le stesse modalità per ogni attività a rischio di commissione reati sono stati individuati i controlli previsti per il presidio del rischio ed i riferimenti alla normativa interna. Tali controlli sono inseriti nel più ampio Sistema dei Controlli Interni del

Banco Desio

Banco che, in linea con gli standard di riferimento e con le Istruzioni di Vigilanza, è articolato nei seguenti tre livelli:

- un *primo livello* che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi. I *controlli di linea* sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e sono effettuati dalle stesse strutture produttive (ad es., i controlli di tipo gerarchico) o incorporati nelle procedure ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back-office*;

- un *secondo livello* che presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio. Sono i c.d. *controlli sulla gestione dei rischi* che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio/rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive, quali, ad esempio, Ufficio Compliance, Ufficio Risk Management ,ecc.;

- un *terzo livello* rappresentato dall'*attività di revisione interna*, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche *in loco*.

Le rilevazioni effettuate hanno prestato una specifica attenzione alle attività che, tra quelle tipicamente realizzate in una banca, sono state identificate come rischiose anche dalle *Linee Guida* delle Associazioni di categoria.

Con riferimento ai reati contemplati dal Decreto, si richiamano i Destinatari al pieno rispetto dei principi comportamentali indicati nel Codice Etico, nonché di tutto il *corpus* procedurale del Banco, al fine – in un'ottica di assoluto rispetto della normativa – di astenersi dalla pianificazione, organizzazione ed eventuale commissione di reati, anche non necessariamente ricompresi nel novero dei reati presupposto previsti dal Decreto.

La rilevazione delle Attività a rischio ai sensi del Decreto è aggiornata periodicamente attraverso il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali, anche a seguito di modifiche della normativa primaria e secondaria di riferimento segnalate dall'Ufficio Compliance. L'esito della rilevazione è valutato dall'Organismo di Vigilanza.

b) La gestione dei processi operativi in cui sono insite "attività rischiose"

Il sistema organizzativo di Banco Desio si fonda sui seguenti presupposti di gestione dei processi operativi aziendali:

– la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali;

– una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

– modalità di svolgimento delle attività contenute in procedure formalizzate;

– tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;

– processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es.: requisiti dei fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, sistemi di valutazione del merito creditizio, ecc.);

– l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, così come definite nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni;

– la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

c) La formazione e l'attuazione del processo decisionale

Banco Desio gestisce e mantiene costantemente aggiornato un sistema di regolamentazione interna che definisce le modalità per lo svolgimento delle attività aziendali e l'attuazione del processo decisionale delle diverse aree funzionali. La normativa interna è divulgata a tutto il personale, aggiornata periodicamente e consultabile attraverso uno specifico applicativo (*i.e.* Area Documentale).

La normativa interna costituisce altresì il corpo essenziale dei presìdi adottati dal presente Modello per la prevenzione della commissione dei Reati Presupposto da parte di Apicali e Dipendenti.

Inoltre, al fine di fornire uno schema comportamentale di riferimento e precisare i principi di condotta per tutte le aree di attività e relativi rischi di commissione reati, è stato redatto ed approvato il Codice Etico del Banco.

d) Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Banco Desio, come riportato nella propria regolamentazione interna, applica una modalità di gestione delle risorse finanziarie in cui è definita una classificazione delle spese per tipologia – spese obbligatorie, spese non obbligatorie, altre spese d'esercizio ed investimenti – sulla base delle quali sono stati attribuiti diversi limiti di spesa ai diversi ruoli e responsabilità aziendali.

Le attività di acquisizione di beni e/o servizi e in generale di gestione delle risorse finanziarie del Banco sono inoltre ispirate ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, lealtà ed imparzialità secondo quanto specificato dal Codice Etico.

Banco Desio adotta procedure e prassi di gestione delle risorse finanziarie tali da consentire la tracciabilità dei relativi flussi in uscita ed in entrata.

Banco Desio ha istituito la figura del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari così come introdotta e disciplinata all'interno del Testo Unico della Finanza (art. 154-bis D. Lgs. n. 58/98.) con la legge n. 262 del 28 dicembre 2005 e successive modifiche e/o integrazioni. Il Dirigente Preposto ha quindi promosso la definizione di un "modello di controllo sull'informativa finanziaria" inteso come l'insieme delle regole, strutture e procedure organizzative finalizzate a garantire la conformità alle leggi ed ai regolamenti in materia amministrativo-contabile e fiscale, nonché l'attendibilità dell'informativa finanziaria.

e) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza costituisce un punto di riferimento a cui i Destinatari del Modello devono rivolgersi per segnalare condotte illecite, assicurando la gestione riservata delle informazioni ricevute, salvo il caso di segnalazioni marcatamente pretestuose, false ovvero effettuate in malafede, e dei relativi approfondimenti effettuati e assicurando, in ogni caso, la tutela del segnalante da azioni ritorsive.

Nel Regolamento dell'OdV, sono compiutamente individuati e declinati i flussi informativi da e verso l'Organismo, che consentono a quest'ultimo di assolvere in modo esaustivo i propri compiti.

f) Il sistema disciplinare

L'art. 6 c. 2 lett. e) del D.Lgs. 231 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo introducano "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". Risulta quindi essenziale, per il funzionamento del Modello, l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello, così da soddisfare un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento, da parte degli Apicali e dei Dipendenti, degli obblighi previsti dall'art. 2104 co. 2 del codice civile e dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Proprio la centralità del sistema disciplinare e sanzionatorio ha fatto sì che il Banco vi dedicasse un apposito documento, denominato "***sistema disciplinare***" (***all. 2 alla presente Parte Generale***) – da intendersi parte integrante del presente Modello – il quale sanziona i comportamenti e le attività contrastanti con le indicazioni prescritte dal Banco, commisurando i provvedimenti sanzionatori alla gravità dell'infrazione commessa.

g) Il sistema premiante

Il sistema premiante del Banco terrà conto anche del grado di formazione raggiunto nelle materie rilevanti ai fini del Decreto. Nel processo di valutazione delle risorse si terrà parimenti conto dell'osservanza di norme e regolamenti – quali ad esempio quelli previsti dal presente Modello – nonché dell'allineamento ai valori del Banco.

h) Destinatari del Modello Organizzativo 231

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale di Banco Desio Brianza e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività rischiose.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è rivolto anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione al Banco per la realizzazione delle sue attività.

Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione della seguente clausola contrattuale:

"(FORNITORE) si obbliga a rispettare le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs.231/2001 (MOG 231) e nel Codice Etico adottati dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. tempo per tempo vigenti e pubblicati nel sito internet del Banco, con l'avvertenza che la loro inosservanza verrà considerata inadempimento contrattuale, determinando la facoltà per il Banco di risolvere immediatamente il contratto, fatta salva la possibilità di richiedere a (FORNITORE) gli eventuali danni nel caso in cui il Gruppo Banco Desio subisca una sanzione, ai sensi delle norme previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
(FORNITORE) dichiara altresì che la propria attività ed i propri servizi sono svolti nel rispetto dei principi introdotti dalla normativa comunitaria in materia di contrasto alla corruzione, al fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali illeciti nonché di lotta ai fenomeni di evasione d'imposta."

Qualora la controparte contrattuale non intenda sottoscrivere la suindicata clausola, è possibile accettare la sottoscrizione della seguente, previa verifica, da parte del Banco, della condivisibilità' del Modello Organizzativo e del Codice Etico adottato da controparte (e successiva notifica all'ODV dello scostamento effettuato)*:*

"Le Parti dichiarano, ciascuno per quanto di propria competenza, che durante l'esecuzione del presente Contratto si atterranno al rispetto dei rispettivi Codici Etici e Modelli Organizzativi ed in generale al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n.231/2001. , con l'avvertenza che la loro inosservanza verrà considerata inadempimento contrattuale, determinando la facoltà per la parte non inadempiente di risolvere immediatamente il contratto, fatta salva la possibilità di richiedere alla parte inadempiente gli eventuali danni nel caso in cui la parte non inadempiente subisca una sanzione, ai sensi delle norme previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
Le parti dichiarano altresì che la propria attività ed i propri servizi sono svolti nel rispetto dei principi introdotti dalla normativa comunitaria in materia di contrasto alla corruzione, al fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali illeciti nonché di lotta ai fenomeni di evasione d'imposta."

Nell' ipotesi di controparti di diritto estero o di controparti di diritto italiano che non abbiano adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs.231/01 e che non intendano sottoscrivere la clausola standard, verrà sottoscritta la seguente:

"Le parti dichiarano che la propria attività ed i propri servizi sono svolti nel rispetto dei principi introdotti dalla normativa comunitaria in materia di contrasto alla corruzione, al fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali illeciti nonché di lotta ai fenomeni di evasione d'imposta."

Per le ragioni sopraesposte, il Modello, unitamente all'elenco dei reati sono pubblicati sul sito internet di Banco Desio Brianza.

Qualunque soggetto interessato dalle disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo 231 é tenuto a rispettare tutti i principi in esso richiamati, a prescindere dagli specifici Protocolli che compongono la Parte Speciale del Modello stesso.

i) Processo di gestione delle segnalazioni (cd. sistema *whistleblowing*)

Lo scopo del processo di gestione delle segnalazioni (d'ora in avanti "**processo**" o "**sistema di *whistleblowing***") è quello di incentivare un corretto ricorso all'istituto del *whistleblowing*. In tale prospettiva, la Società intende fornire al segnalante chiare indicazioni circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela previste per il *whistleblower*.

L'oggetto delle segnalazioni, le modalità di segnalazione ed altri aspetti rilevanti (come la disciplina relativa alla tutela del segnalante e agli obblighi di riservatezza) sono dettagliatamente disciplinate nei documenti "Regolamento Processo *Whistleblowing*", "Manuale Operativo Whistleblowing" e "Manuale di Procedura *Whistleblowing*", cui si fa integralmente rinvio.

Modalità e destinatari delle segnalazioni

Il Destinatario delle segnalazioni è Responsabile Funzione Internal Audit / Organismo di Vigilanza del Banco. Il Gruppo ha adottato come canale di segnalazione interno un apposito tool applicativo (cd. piattaforma whistleblowing), il quale soddisfa i requisiti imposti dalla normativa di riferimento ex D. Lgs. 24/2023 e delle nuove Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

È quindi possibile effettuare, in totale riservatezza, sia segnalazioni scritte, sia tramite messaggistica vocale, accedendo al seguente link: **https://gruppobancodesio.integrityline.com/**.

Comunicazione relativa al Modello Organizzativo 231

Al fine di garantire efficacia al Modello, Banco Desio Brianza intende assicurare una adeguata conoscenza del Modello stesso, sia alle risorse già presenti in azienda che ai nuovi assunti, in modo tale che tutto il personale acquisisca la piena consapevolezza dei contenuti e sia posto in condizione di rispettarne le direttive.

In tale contesto il Modello nonché le sue modifiche ed aggiornamenti sono resi disponibili:

- ai soggetti apicali ed ai dipendenti del Banco, mediante apposita normativa interna reperibile anche nell'applicativo DocuWeb;

- ai neoassunti, mediante la consegna di apposito kit documentale con la sottoscrizione di presa visione e dell'obbligo di attenersi alle previsioni.

La consegna del Modello ai dipendenti, nonché la presa visione delle successive variazioni, vengono tracciate elettronicamente mediante l'utilizzo di uno specifico applicativo.

I consulenti, i fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali il Banco abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, sono informati del contenuto del Modello, che è pubblicato sul sito Web del Banco e sono tenuti ad adottare comportamenti conformi al Modello ed ai connessi principi etico-comportamentali ivi indicati.

Formazione relativa al Modello Organizzativo 231

Il Banco è consapevole del fatto che l'efficacia dei Presìdi passa necessariamente attraverso una adeguata attività di formazione in favore di tutti gli Apicali ed i Dipendenti.

L'attività di formazione del personale viene curata dalla Direzione Risorse che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, predispone un piano annuale per la formazione.

In tale contesto, sono previste iniziative di formazione per il personale che individuano percorsi formativi funzionali e coerenti con i ruoli ricoperti assegnati a ciascuna risorsa, al fine di garantire adeguatamente la copertura delle competenze. Nell'ambito del piano annuale vengono programmate – in modo continuativo e sistematico – le attività formative obbligatorie per ricoprire determinati ruoli, con previsione di *upgrade* periodico finalizzato al mantenimento delle competenze.

Il Banco ha cura che l'attività di formazione non si esaurisca in una mera rappresentazione teorica dei contenuti del Modello ma si traduca altresì nella chiara ed efficace illustrazione delle situazioni concrete in cui il Banco potrebbe ritrovarsi in caso di illeciti commessi dai propri Apicali e Dipendenti. La formazione viene quindi condotta anche attraverso la opportuna analisi della giurisprudenza di settore e delle casistiche più frequenti di coinvolgimento delle banche a titolo di responsabilità 231 in conseguenza di illeciti commessi dai propri Apicali o Dipendenti.

Gli interventi formativi sono erogati attraverso strumenti di formazione a distanza ovvero con interventi in aula. Nel caso di corsi erogati *on line* è stata implementata una tracciatura elettronica in grado di rilevare puntualmente il grado di fruizione dei corsi e di inviare solleciti periodici.

L'Organismo di Vigilanza – nell'ambito delle proprie attività – ha facoltà di pianificare specifici interventi di natura formativa indirizzati a determinati soggetti.

L'Organismo di Vigilanza monitora che i corsi di formazione vengano effettuati nei tempi previsti da tutti i collaboratori informando la Direzione Risorse nel caso di inadempienza del dipendente affinché effettui le opportune valutazioni nell'ambito del sistema premiante.

L'Organismo di Vigilanza monitora la partecipazione e i risultati ottenuti dai singoli partecipanti ai corsi aziendali.

Aggiornamento del Modello Organizzativo 231

Al fine di mantenere costantemente aggiornato il Modello, l'Organismo di Vigilanza sottopone lo stesso ad un processo di revisione costante. Con periodicità almeno biennale, valuta altresì se avvalersi – per tale attività – anche del supporto di soggetti specializzati.

La valutazione sulle necessità di aggiornamento viene effettuata, di norma, nei casi di:

- modifica della normativa primaria o secondaria di riferimento;
- introduzione di nuovi prodotti/servizi con impatti sui reati presupposto del Decreto;
- sviluppi e/o modifiche delle attività del Banco con impatti sui reati presupposto del Decreto;
- variazioni dell'organigramma/funzionigramma aziendale che abbiano impatto sulle attività del Banco e, conseguentemente, sulle attività rischiose ai sensi del Decreto.

In caso di proposte di modifica e/o aggiornamento del Modello, l'OdV del Banco procede all'inoltro delle stesse al vaglio ed all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio Brianza.

Qualora le modifiche e/o gli aggiornamenti riguardino semplici recepimenti di variazioni della normativa primaria o secondaria vigente, le stesse potranno essere apportate direttamente a cura dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando l'obbligo di sottoporle, per presa visione e ratifica, al Consiglio di Amministrazione del Banco.

Allegati – Parti integranti del Modello 231

1. Elenco dei reati *ex* D.Lgs. 231/2001
2. Sistema disciplinare
3. Modulo *standard* di segnalazione
4. Principali flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
5. Parti speciali