

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

FRONTESPIZIO

Titolo	Parte Generale
Classificazione	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Codice del documento	001
Approvato da	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	10-12-2025
Data di entrata in vigore	10-12-2025

INDICE

1 GENERALITÀ	5
1.1 PREMESSA.....	5
1.2 DEFINIZIONI	5
2 AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	10
2.1 INTRODUZIONE	10
2.2 LE FATTISPECIE DI REATO	10
2.3 REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D. LGS. 231/2001	12
3 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO.....	14
3.1 RIFERIMENTI DI SETTORE.....	14
3.2 MODELLO E GOVERNANCE IN REDFISH LONG TERM CAPITAL S.P.A.	14
3.2.1 REDFISH LONGTERM CAPITAL S.P.A.	14
3.2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI	15
3.2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE	15
3.3 MODELLO E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D. LGS. 231/2001	16
3.4 DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
3.5 DESTINATARI DEL MODELLO	17
3.6 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.7 DEFINIZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	17
3.8 INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	17
3.9 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....	18
3.9.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	18
3.9.2 FORMAZIONE	18
3.9.3 INFORMAZIONE A TERZI	19
3.10 APPROVAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	19
4 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	21
4.1 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	21
4.2 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	22
5 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
5.1 NOMINA E REVOCA	24
5.2 TEMPORANEO IMPEDIMENTO	26
5.3 COMPITI.....	26
5.4 POTERI	28
5.5 FLUSSI INFORMATIVI.....	28

5.5.1 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO.....	28
5.5.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
5.5.3 SEGNALAZIONI DI POSSIBILI VIOLAZIONI AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING	29
6 STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	33
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	33
6.2 SANZIONI.....	33
6.2.1 SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO.....	33
6.2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	33
6.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI E IMPIEGATI	34
6.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	34
6.2.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI ED ALTRI SOGGETTI TERZI	35
6.2.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	35
6.2.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI	35
6.3 DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	35
7 SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	36
8 PARTI SPECIALI	37
8.1 PARTE SPECIALE I: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	37
8.2 PARTE SPECIALE II: PROTOCOLLI	37
8.3 PARTE SPECIALE III: CODICE ETICO.....	37
8.4 PARTE SPECIALE IV: FLUSSI INFORMATIVI DA/ VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
8.5 PARTE SPECIALE V: ELENCO REATI EX D. LGS. 231/2001 APPLICABILI A REDFISH LONGTERM CAPITAL S.P.A.	39

1 GENERALITÀ

1.1 PREMESSA

Il D. Lgs. 231/2001, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, RedFish LongTerm Capital S.p.A. (di seguito anche “RFLTC” o la “Società”) ha deciso di adottare un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche, per brevità, il “Modello”). Il Modello sarà soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito (si veda al riguardo il capitolo 3, paragrafo 10 “Approvazione, riesame e aggiornamento del Modello”), al fine di recepire eventuali modifiche legislative/ organizzative.

1.2 DEFINIZIONI

Autorità di Vigilanza	Autorità Pubbliche (ex art. 2638 codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società, (ad esempio, Autorità Garante per la Privacy, Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, etc.)
CCNL	Terziario
Codice Etico	Documento che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders
Destinatari	Soggetti in posizione apicale, soggetti sottoposti, collaboratori e fornitori di servizi esterni
D. Lgs. 231/2001	D. Lgs. 231/2001 Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito, “D. Lgs. 231/2001”)
Ente pubblico	Ente creato mediante un atto dello Stato per far fronte ad esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso. Non sempre la natura pubblicistica di un ente è espressamente dichiarata dal legislatore. Inoltre, la presenza di una partecipazione statale non è ritenuta condizione sufficiente per considerarlo tale; la qualificazione di un ente come pubblico discende da una serie di indici, che non hanno valore esclusivo e non devono necessariamente concorrere simultaneamente; essi sono ¹ : <ul style="list-style-type: none"> ▪ riconoscimento esplicito della personalità di diritto pubblico contenuto in un atto normativo; ▪ creazione dell'ente (e previsione della sua possibile estinzione) da parte dello Stato; ▪ poteri dello Stato di nominare o revocare gli amministratori dell'ente; ▪ poteri dello Stato, di operare controlli sulla legittimità o sul merito di determinati atti dello stesso; ▪ poteri dello Stato di direttiva nei confronti degli organi dell'ente.

¹ Cfr. Cass., Sez. Un., Sent. 1° ottobre 1974, n. 2825.

	Sono perciò identificabili come enti pubblici, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, il Consiglio nazionale delle ricerche, l'ISTAT, la Cassa depositi e prestiti, il CONI, gli ordini e collegi professionali, le università, le istituzioni di alta cultura, l'ACI, l'INPS, l'INAIL, l'IVASS, Banca d'Italia, CONSOB.
Informazione privilegiata	Informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati (art. 180, comma 1, lett. b-ter TUF).
Informazione riservata	Informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di RFLTC e/o dei clienti e/o di terzi soggetti. Il destinatario che ne venisse in possesso, anche nell'ambito di una relazione d'affari nella quale RFLTC è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno ² .
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001.
Organismo di Vigilanza	Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
Persona incaricata di un pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 codice penale, chi, a qualunque titolo, presta 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, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale persona incaricata di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico. Sono perciò identificabili come persone incaricate di un pubblico servizio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministratori di società private che operano in regime di concessione, di compagnie portuali, di enti fieristici, dell'INAIL, dell'INPS, di aziende energetiche, banche che eroghino crediti speciali e/o agevolati, uffici postali, uffici doganali delle Ferrovie dello Stato e di concessionari autostradali. Nel seguito del documento i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico, Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio saranno per semplicità definiti "PA"
Procedure	Insieme di regole e di norme per l'esecuzione di determinate operazioni
Protocolli	I Protocolli identificano le singole fattispecie di rischio/ reato che possono essere commesse da ciascuna Struttura della Società (come definita nel prosegue), individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, i Protocolli non sostituiscono il corpus normativo della Società, costituito da Regolamenti, Codici Comportamentali, Policy, Ordini di Servizio, Fascicoli Regolamentari, Istruzioni Operative,

² Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

	Comunicati aziendali, Manuale Qualità, Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001, ma lo integra.
Pubblica Amministrazione	L'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici. Il concetto di Pubblica Amministrazione, in diritto penale, viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell'attività – in senso tecnico – amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria. Viene quindi tutelata la Pubblica Amministrazione intesa come l'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici ³ .
Pubblico Ufficiale	<p>Ai sensi dell'art. 357 codice penale, chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi⁴.</p> <p>Pubblico ufficiale, quindi, è colui che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi a prescindere dal fatto che sussista un rapporto di dipendenza con lo Stato o altro ente pubblico. Al fine della qualifica di pubblico ufficiale, infatti, rileva la natura dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente considerata, senza che sia necessario un rapporto di appartenenza del soggetto alla pubblica amministrazione.</p> <p>Sono perciò identificabili come pubblici ufficiali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i parlamentari ed i ministri, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio,</p>

³ Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni possibili criteri identificativi della PA/ degli Enti Pubblici:

- ingerenza di un ente pubblico nella nomina e revoca degli organi di vertice, nonché nell'amministrazione dell'ente o potere di nomina e di revoca degli amministratori;
- esistenza di un potere di direzione o di controllo in capo ad un ente pubblico;
- costituzione su iniziativa pubblica (Stato, Regioni, Comuni, Province), nonché mediante legge o atto con forza di legge;
- previsione di un finanziamento stabile da parte dello Stato;
- partecipazione dello Stato o altro Ente pubblico alle spese di gestione;
- possesso, da parte del Governo, di un pacchetto azionario strategico che permette di intervenire nelle decisioni più importanti dell'ente (tipicamente, una società privatizzata), garantendo al possessore poteri speciali, indipendenti dal numero di azioni in questione (cd. "Golden share");
- finalità perseguita, tra cui il raggiungimento del bene comune attraverso azioni e obiettivi di interesse pubblico (cd. Organismi di diritto pubblico);
- attribuzione di poteri specifici (amministrativi) alla persona giuridica per la cura di interessi pubblici;
- rapporto di servizio dell'ente rispetto allo Stato (esistenza di una solida relazione organizzativa tra l'ente e lo Stato);
- azienda municipalizzata;
- concessionaria di pubblico servizio;
- richiesta da parte dell'ente di una prestazione di servizi mediante pubblicazione di bandi di gara ed appalti.

⁴ Il potere autoritativo permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il cd. potere d'imperio, che comprende sia il potere di coercizione (arresto, perquisizione, etc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni, etc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici; il potere certificativo consente di attestare un fatto con efficacia probatoria.

	<p>dell'Unione Europea), i membri delle Autorità di Vigilanza (ad esempio, Banca d'Italia), i membri delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, i membri delle Camere di Commercio, i membri delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad esempio, i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, ma anche soggetti privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero poteri autoritativi o certificativi, (ad esempio, i professionisti incaricati di redigere il piano regolatore comunale e gli amministratori di una società per azioni concessionaria nell'esercizio dell'attività connessa all'espletamento di procedure ad evidenza pubblica). In virtù del medesimo criterio della rilevanza oggettiva dell'attività svolta, possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche i dipendenti di enti pubblici economici, ossia di enti che allo scopo di realizzare un fine di lucro e, indirettamente, una finalità pubblica svolgono – di regola nella forma di società per azioni – un'attività di impresa diretta alla produzione e allo scambio di beni e servizi, ponendosi sullo stesso piano degli imprenditori privati e utilizzando, come questi ultimi, strumenti di diritto privato.</p> <p>Inoltre, la Corte di Cassazione ha affermato che <i>“i soggetti inseriti nella struttura organizzativa e lavorativa di una società per azioni possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società medesima sia disciplinata da una normativa pubblicistica e persegua finalità pubbliche, pur se con gli strumenti privatistici”</i>⁵</p>
Responsabile Whistleblowing	Soggetto esterno che riceve le segnalazioni.
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
Soggetto segnalante o Segnalante	Colui che effettua la segnalazione della violazione o una divulgazione pubblica.
Soggetto coinvolto/o segnalato	Colui che è oggetto della segnalazione.
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse della Società.
Società	RedFish LongTerm Capital S.p.A., di seguito anche RFLTC” o la “Società”
Soggetti in posizione apicale	Ai sensi dell'art. 5, lettera a), del D. Lgs.231/2001, si considerano tali le “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (ad esempio, Organi Sociali)
Soggetti sottoposti (o dipendenti)	Ai sensi dell'art., 5 lettera b), del D. Lgs. 231/2001, sono le “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)”
Sistema sanzionatorio	Disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

⁵ Cfr. Cass., Sez. VI., Sentenza 13 giugno 2017 (depositata il 25 luglio 2017), n. 36874.

Stakeholders	Soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Società che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dalla Società stessa quali ad esempio i dipendenti, i clienti, gli azionisti, i cittadini, i procuratori, i collaboratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i beneficiari finali, i partner finanziari e/o commerciali, le istituzioni comunali, provinciali e nazionali, le associazioni di categoria, etc.
Struttura	Amministratore Delegato, Legal Director, Administration Finance and Control, Industry Experts, Investment Team-Financial Due Diligence, Investor Relations, Comitato ESG.

2 AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 INTRODUZIONE

Il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 sulla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale.

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

2.2 LE FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione, i quali si distinguono in:
 - Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);
 - Reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001);

- Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati Ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di criminalità transnazionale (artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146)⁶.

Si precisa, tuttavia, che per i seguenti reati non è stato individuato un potenziale rischio, neanche teorico, per la Società:

- Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);

⁶ Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. articolo 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001).

Nonostante i reati da ultimo elencati non costituiscano una fonte di rischio specifico per la Società, il Codice Etico contiene regole e prescrizioni che possono essere sostanzialmente considerate un presidio di controllo, presente nel Modello, per prevenire la commissione degli stessi.

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente con sede principale nel territorio italiano anche se tali reati e illeciti dovessero essere commessi all'estero.

2.3 REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D. LGS. 231/2001

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di 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 della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone (soggetti in posizione apicale) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni

della Società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

3.1 RIFERIMENTI DI SETTORE

Il Modello è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Società si è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- trasparenza dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, di seguito individuate, all'interno della Società e nei rapporti con controparti esterne;
- correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo alla Società, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello possa essere adottato, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il Modello adottato dalla Società è ispirato ai seguenti riferimenti:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e, in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli societari, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce;
- le linee guida pubblicate da associazioni di categoria, le Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello applicato.

3.2 MODELLO E GOVERNANCE IN REDFISH LONG TERM CAPITAL S.P.A.

3.2.1 REDFISH LONGTERM CAPITAL S.P.A.

RedFish LongTerm Capital S.p.A. è una Holding di Partecipazioni Industriale.

Quotata sul segmento EGM (Euronext Growth Milan) da Giugno 2023, la Società è specializzata in acquisizioni di PMI Italiane a conduzione familiare.

RFLTC acquisisce partecipazioni con un orizzonte temporale di lungo periodo e con una struttura dell'operazione specializzata in minoranze qualificate o, in alternativa operazioni di maggioranza

(anche in Club Deal).

Il ruolo di RFLTC nell'ecosistema delle proprie partecipate è quello di supportare le stesse ad accrescere alcune aree critiche fornendo loro servizi di supporto ai manager per la parte finanziaria, controllo di gestione e ottimizzazione del debito, ma soprattutto servizi di advisory per l'acquisizione di Società Target al fine di perseguire il piano di sviluppo per linee esterne.

3.2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI

La corporate governance della Società si articola in base alla normativa generale applicabile, allo Statuto, oltre che alla normativa interna e alle best practice in materia.

Le funzioni di corporate governance sono esercitate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Presidenza.

Le funzioni di gestione corrente sono esercitate, attraverso un sistema di deleghe, dall'Amministratore Delegato, che si relaziona formalmente con il Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni di controllo societario vengono svolte dal Collegio Sindacale, ai sensi del Codice Civile, che può svolgere anche funzione di Organismo di Vigilanza 231.

L'Assemblea degli azionisti assume le decisioni più rilevanti per la vita della Società, tra cui la nomina degli Organi Sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto mentre il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

Il sistema di corporate governance della Società è orientato verso la creazione di valore per gli azionisti nel medio e lungo termine in un contesto di concorrenza leale nel rispetto degli interessi di tutti i propri stakeholders: azionisti, dipendenti, clienti e fornitori, partner operativi e finanziari e comunità locali dei paesi in cui opera.

Per la descrizione del Sistema dei Controlli Interni si rinvia al capitolo 4, paragrafo 2.

3.2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Nella predisposizione del Modello della Società sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Società, ovvero:

- **Statuto Sociale:** definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali;
- **Codice Etico:** illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti stakeholders. Il Codice Etico è parte integrante del Modello;
- **normativa interna:** documenti normativi di processo, policy (ad esempio, Conflitti di Interessi, etc.), processi operativi;
- **contratti di servizio:** regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società o viceversa, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- **sistema dei poteri e delle deleghe:** definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e Strutture;
- **sistema sanzionatorio:** disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

3.3 MODELLO E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello si fonda su un'analisi dell'operatività della Società, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del Sistema dei Controlli Interni.

A seguito dell'individuazione delle aree esposte a rischio di reato, si rende necessario:

- informare e rendere consapevole tutto il personale della Società che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati societari, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per la Società;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate al fine di contrastare i reati ex D. Lgs. 231/2001.

Nella definizione del Modello è stata posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività richieste su un unico soggetto;
- 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;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (ad esempio, esistenza di albi fornitori, esistenza criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, etc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni della Società;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati e ai beni della Società.

La metodologia di analisi dei rischi adottata è oggetto di approfondimento all'interno del capitolo 4 “Metodologia di analisi dei rischi”.

3.4 DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il D. Lgs. 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c)).

Il Modello a tale fine identifica i principi di condotta e i presidi di controllo adottati e istituiti dalla Società per le attività a rischio che di seguito si riportano e, per i dettagli delle quali, si rinvia ai Protocolli, parte integrante del Modello:

- gestione dei rapporti con i fornitori;

- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- gestione delle fatture passive (ciclo passivo) ed emissione di fatture (ciclo attivo);
- oltre a tutte quelle attività che comportano l'utilizzo di risorse finanziarie.

3.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate (nonché la normativa interna che costituisce presidio per l'efficace funzionamento del Modello a tutela della Società) devono essere rispettate dai seguenti soggetti:

- componenti degli Organi Sociali (soci, membri del Consiglio d'Amministrazione, membri del Collegio Sindacale e membri dell'Organismo di Vigilanza);
- tutto il personale dipendente (ivi inclusi i dipendenti di altre società che operano presso la Società in regime di distacco e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili);
- soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner, etc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti di tali soggetti il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e del Codice Etico ed a segnalare al Responsabile Whistleblowing eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.

Tutta la normativa interna, incluse le procedure organizzative, costituisce un presidio per l'efficace funzionamento del Modello a tutela della Società e, in quanto richiamate dal Modello, devono essere rispettate.

3.6 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il capitolo 5 "Organismo di Vigilanza" definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

3.7 DEFINIZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il D. Lgs. 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, etc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello, attraverso appositi canali di informazione riservati. Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel capitolo 5, paragrafo 5 "Flussi informativi".

3.8 INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme societarie) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello e del Codice

Etico.

All'uopo, la Società ha adottato un sistema sanzionatorio finalizzato a garantire il rispetto del Modello attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti interni e/o esterni potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.

La struttura del sistema sanzionatorio è approfondita nel capitolo 6 “Struttura del sistema sanzionatorio”.

3.9 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società assicura una corretta comunicazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i destinatari indicati al paragrafo 5.

La Società pubblica sulla propria intranet l'ultima versione disponibile del Modello.

Il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel capitolo 6.

3.9.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Viene data informativa a tutto il personale della società riguardo il Modello e/o i suoi successivi aggiornamenti.

L'informativa è caratterizzata dalle seguenti iniziative:

- comunicazione iniziale a tutti i destinatari, avente ad oggetto, in particolare, i contenuti del Modello, del sistema sanzionatorio e il Codice Etico;
- per i nuovi assunti, consegna di un set informativo contenente tutta la documentazione necessaria ad assicurare agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza (in particolare, Codice Etico e Modello).

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello, compreso i successivi aggiornamenti, è archiviata a cura della Legal Director, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

3.9.2 FORMAZIONE

Il piano di Formazione viene redatto dall'Organismo di Vigilanza.

La Società mette a disposizione dei destinatari un corso di formazione il cui superamento dipende dall'esito di un test finale, elaborato sulla base del D. Lgs. 231/2001 e del Modello adottato dalla Società.

L'attività di formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni societarie che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli Organi Sociali, escluso i soci.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il D. Lgs. 231/2001 e il quadro normativo di riferimento, i principi di condotta e il presente Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (ad esempio, video conferenza, e-learning) e vengono programmate con cadenza annuale.

L'Organismo di Vigilanza monitora lo svolgimento delle attività formative da parte di tutti i destinatari dei corsi di formazione organizzati dalla Società sulla base di una informativa predisposta dal Legal Director, valutando altresì eventuali provvedimenti disciplinari o sanzionatori in caso di accertata inadempienza del dipendente.

Specifica attività formativa è inoltre pianificata in seguito a modifiche/ integrazioni significative del Modello adottato, derivanti da modifiche legislative o organizzative rilevanti.

3.9.3 INFORMAZIONE A TERZI

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

Con particolare riferimento ai soggetti esterni, la Società intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi.

I fornitori, i collaboratori della Società, le controparti che cooperano con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto sono pertanto informati del contenuto del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, pubblicato sul sito istituzionale della Società, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al Modello, ai connessi principi etico-comportamentali adottati e non integri uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

È facoltà della Società inserire nei contratti stipulati con i soggetti di cui sopra specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari ai principi e le regole contenuti nel Modello o comportamenti che possano integrare uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, salvo ed impregiudicato il diritto della Società di chiedere eventuali risarcimenti per i danni conseguiti.

3.10 APPROVAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello viene approvato in sede di prima adozione dal Consiglio di Amministrazione. I suoi aggiornamenti sono approvati come segue:

- Parte Generale: dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, sentito il Collegio Sindacale;
- Parte Speciale: dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato, in ogni caso previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è oggetto di monitoraggio continuativo per garantirne l'aggiornamento e l'efficacia nel tempo, nei seguenti casi:

- novità legislative rilevanti;
- in considerazione di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'attività della Società;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- nonché ogni qualvolta sia ritenuto opportuno.

L'Organismo di Vigilanza, ricorrendone i presupposti, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di provvedere all'aggiornamento del Modello.

A tale riguardo, ed al fine di rendere maggiormente efficiente il sistema di monitoraggio e aggiornamento del Modello, è costituito da un Gruppo di Lavoro formato dalle Funzioni con le competenze specifiche per supportare la revisione del Modello.

Il Gruppo di Lavoro individuerà, di volta in volta, il coordinatore del progetto di aggiornamento specifico.

Il Gruppo di Lavoro potrà avvalersi del supporto professionale e consulenziale di terze parti.

Il Gruppo di Lavoro, inoltre, nell'ambito delle aree di competenza di ciascuna Struttura rappresentata, monitora:

- le novità legislative rilevanti ai fini del Modello;
- le variazioni alla struttura organizzativa rilevanti ai fini del Modello;
- l'avvio di nuovi servizi o ingresso in nuovi mercati o settori di attività;
- ogni altra informazione di potenziale interesse 231/2001;

e segnala quanto sopra all'Organismo di Vigilanza per le determinazioni di competenza.

4 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

Il Modello della Società è stato elaborato con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al D. Lgs. 231/2001, riassunte all'art. 7, comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle sue Strutture, onde individuare i "rischi di reato" rilevabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in:

- analisi della normativa societaria (ad esempio, Statuto, policy, processi operativi di RFLTC, etc.), dell'assetto di governo societario (ad esempio, sistema di deleghe e procure, etc.) e di eventuali contratti di servizi;
- individuazione delle attività a rischio per ciascuna Struttura della Società nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- interviste con i Responsabili delle Strutture volte all'individuazione di ulteriori attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- predisposizione, per ogni Struttura, di un Protocollo con evidenza delle attività sensibili a rischio reato con indicazione dei reati previsi dal D. Lgs. 231/2001 ad esse associati, nonché descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- previsione di flussi informativi da e verso l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nello svolgimento del lavoro si è fatto riferimento alla normativa aziendale e, in particolare a:

- Codice Etico;
- Statuto;
- Policy;
- Documenti normativi di processo;
- Sistema delle deleghe e procure.

Per ciascuna attività "rischiosa" sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti.

Ai fini della definizione di un Modello conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, la Società ha anche provveduto:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità della Società e la rispondenza allo Statuto;
- alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza, alla definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi

confronti;

- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6, comma 2 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- all'adozione di un Codice Etico che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli azionisti, esponenti societari, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomandano, promuovono e vietano determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per la Società o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

4.2 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione della Società, in particolare:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi societari in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi della Società e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche societarie e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori societari. La Società attribuisce un rilievo strategico al Sistema dei Controlli Interni, in quanto considera lo stesso come elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni societarie, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

A prescindere dalle Strutture in cui sono collocate, il Sistema dei Controlli Interni della Società è così strutturato:

- **revisione interna (i.e. controlli di terzo livello)**, volta a individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del Sistema Dei Controlli Interni;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (i.e. controlli di secondo livello)**, volti ad assicurare, tra le altre cose: i) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; ii) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- **controlli di linea (i.e. controlli di primo livello)**, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

Il Sistema dei Controlli della Società, al fine del conseguimento degli obiettivi societari di efficacia ed efficienza delle attività operative, attendibilità delle informazioni di bilancio e conformità alle Leggi e ai Regolamenti in vigore, prevede:

- procedure formalizzate di coordinamento per tutte le aree di attività;
- meccanismi di integrazione dei sistemi contabili anche al fine di garantire l'affidabilità delle rilevazioni su base consolidata;
- flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguitamento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;

- compiti e responsabilità ben definiti delle diverse unità deputate al controllo dei rischi e adeguati meccanismi di coordinamento;
- procedure che garantiscano in modo accentuato la misurazione, la gestione e il controllo di tutti i rischi;
- sistemi informativi che consentano di monitorare i flussi finanziari e le relazioni fra i soggetti della Società.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, onorabilità e assenza di conflitto di interessi previsti con riferimento a tale delicata funzione.

5.1 NOMINA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza, istituito presso la Società, può coincidere con il Collegio Sindacale.

A livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare reati presupposti;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

Organismo di Vigilanza

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza anche dipendenti, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti per il membro esterno, purché non vengano attribuiti loro, compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa societaria non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I componenti del Collegio Sindacale, dotati di adeguati requisiti di professionalità e onorabilità, possono essere nominati quali membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza dell'incarico alla data del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica. I componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa societaria non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cd. "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero condanna per reati che influiscono sull'onorabilità del componente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale:
 - l'omessa redazione della relazione informativa sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
 - l'omessa redazione del programma di vigilanza;
 - l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società;
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione societaria incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad esempio, cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

Organismo di Vigilanza coincidente con i membri del Collegio Sindacale

Qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con i membri del Collegio Sindacale si applicano le medesime cause di decadenza e le modalità di designazione dei sostituti previste per i membri del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda l'attribuzione di poteri di spesa, la Società osserva scrupolosamente il dettato della Banca d'Italia in merito al requisito di onorabilità, e definisce altresì, le regole per l'esercizio di tali poteri.

5.2 TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscono di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protraggia per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

Qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con i membri del Collegio Sindacale, invece, si applicano le medesime modalità di designazione dei sostituti previste per i membri del Collegio Sindacale.

5.3 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei Protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, anche tramite terzi, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello; a tal fine predispone ed attua il programma annuale delle attività di vigilanza;
- coordinare ed esprimere indirizzi per gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al

Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture e verso gli Organi Sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;
- fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli Organi Sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei Protocolli di controllo e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare successivamente il Consiglio di Amministrazione;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre la valutazione di eventuali sanzioni cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Tutta la documentazione (ad esempio, segnalazioni, verifiche, etc.) afferente alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza deve essere custodita per un periodo di dieci anni, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti garantiti in favore degli interessati.

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha adottato un proprio Regolamento per disciplinare il proprio funzionamento interno. Nell'ambito di tale Regolamento sono definiti e disciplinati gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dello stesso quali, fra l'altro, la calendarizzazione delle attività, le modalità di convocazione delle riunioni, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di reporting al Consiglio di Amministrazione.

5.4 POTERI

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo può richiedere inoltre informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

5.5 FLUSSI INFORMATIVI

5.5.1 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica, mediante relazione su base semestrale, l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

5.5.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base a quanto disposto dal Decreto, il Modello deve prevedere degli obblighi di informazione e comunicazione in capo ai Referenti delle varie Strutture aziendali nonché degli Organi sociali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire allo stesso di vigilare sull'effettiva osservanza e funzionalità del Modello adottato.

Ogni flusso informativo deve essere indirizzato alla seguente casella di posta elettronica ad uso dell'Organismo di Vigilanza: odv@redfish.capital.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare violazioni nonché fatti – ordinari e straordinari – rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficace implementazione ed applicazione del Modello.

I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi periodici**, previsti per ogni Direzione/ Servizio nel cui ambito operativo sono state mappate talune attività a rischio, al fine di rendere noto all'Organismo di Vigilanza di informazioni – adeguatamente documentate – rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello e, di conseguenza, consentire allo stesso OdV di supervisionare periodicamente le attività potenzialmente a rischio reato. Per il dettaglio in merito ai flussi informativi previsti per ogni Direzione/ Servizio e alle relative tempistiche di inoltro si rimanda alla Parte Speciale IV del Modello.

- **segnalazioni straordinarie**, effettuate – e adeguatamente circostanziate – da ogni membro del personale nonché membri degli Organi Sociali qualora questi venga a conoscenza di circostanze, atti o fatti attestanti la violazione del Modello, la commissione di taluno dei reati presupposto contemplati dal Decreto o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e implementate dal Modello.

In proposito, valgono i seguenti principi di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali notizie relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs 231/01 o comunque relativi a comportamenti che possano determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che venga a conoscenza di circostanze, atti o fatti attestanti la violazione del Modello, la commissione di taluno dei reati presupposto contemplati dal Decreto o comunque da comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e implementate dal Modello deve tempestivamente contattare e riferire direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui ritiene necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Devono in ogni caso essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per reati previsti dal D. Lgs 231/01 e che possano coinvolgere al Società;
- rapporti predisposti dalle funzioni di controllo interno o, eventualmente dalla società di revisione, dai quali possano emergere fatti, atti o comportamenti con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs 231/01;
- notizie in merito all'avvio di procedimento giudiziario nei confronti di dipendenti in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- notizie relative a procedimenti disciplinari avviati e alle eventuali sanzioni erogate (ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con relative motivazioni), in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01;
- visite, ispezioni, accertamenti avviati da parte degli enti competenti (quali, a titolo meramente esemplificativo, Guardia di Finanza, INPS, INAIL ecc.) ed i relativi esiti.

La Società ha individuato nella Legal Director il referente interno verso l'OdV.

5.5.3 SEGNALAZIONI DI POSSIBILI VIOLAZIONI AL RESPONSABILE WHISLTBLOWING

La normativa (da ultimo aggiornata con il D. Lgs. 24/2023 – Decreto Whistleblowing) richiede la predisposizione di canali che consentano ai destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di violazioni normative, incluse le condotte illecite rilevanti per il Decreto e le violazioni del Modello.

Con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti il Decreto Whistleblowing interviene sull'originaria disciplina prevista per il settore privato dal D. Lgs. n. 231/2001, prevedendo che i modelli di organizzazione e gestione ex. Dlgs. 231/2001, debbano istituire canali di segnalazione interna rispondenti ai requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, nonché, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

In particolare, tutti i dipendenti, i membri degli Organi Sociali della Società e i soggetti indicati di seguito devono segnalare tempestivamente le seguenti Violazioni:

- illeciti in materia di: servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; tutela dell'ambiente; appalti pubblici;
- frodi ai danni dello Stato o della UE;
- violazioni in materia di concorrenza e di imposta sulle società;
- illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione e gestione definito e del relativo Codice Etico;
- violazioni del diritto del lavoro (es. molestie, bullismo/ mobbing, ecc.).

Coloro che possono effettuare tali segnalazioni sono:

- dipendenti assunti con un contratto a tempo indeterminato o determinato, full time o part time, personale in somministrazione lavoro o staff leasing, stagisti, consulenti che prestano la loro attività presso la Società e collaboratori che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale;
- ex dipendenti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una Violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali e contrattuali;
- azionisti e le persone appartenenti all'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti;
- fornitori, appaltatori e subappaltatori, e qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di tali soggetti.

Le segnalazioni devono essere riferite solo a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei suddetti ambiti. In particolare, si evidenzia che per effettuare la segnalazione non è necessario disporre di prove della violazione, ma almeno di informazioni sufficientemente circostanziate che facciano ritenere ragionevole l'invio della segnalazione (fondati sospetti).

Inoltre, qualora la persona che effettua la segnalazione abbia un interesse privato o diretto nella segnalazione (es. qualora sia corresponsabile del fatto o parte lesa dalla condotta del soggetto segnalato), deve darne evidenza nella comunicazione.

Si evidenzia che non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che contribuisca a una comunicazione aperta riguardo alle proprie pratiche aziendali e a proteggere il Segnalante, l'eventuale Facilitatore, i colleghi e familiari del Segnalante e gli enti di proprietà del Segnalante da ritorsioni e discriminazioni

per aver correttamente rivelato o segnalato condotte illegali o comportamenti che in violazione delle disposizioni qui presenti.

Le questioni oggetto di segnalazione saranno gestite in modo strettamente confidenziale e trattate con la dovuta diligenza.

La Società non tollera ritorsioni o punizioni di alcun tipo nei confronti dei soggetti che segnalano in buona fede o che assistono le funzioni/ soggetti rilevanti nelle indagini su qualsiasi violazione segnalata. Ciò include qualsiasi rimprovero, rappresaglia, cambiamento di mansioni lavorative, cambiamento di condizioni di impiego, cambiamento delle previsioni di segnalazione, danni relativi alle prospettive di carriera o reputazionali, minacce di fare una delle suddette o omissioni intenzionali che possono danneggiare il dipendente.

Pertanto, qualora il Segnalante, a seguito dell'accertamento della segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova segnalazione - non anonima - avente ad oggetto le ritorsioni subite affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché avviare tutti i provvedimenti che saranno ritenuti necessari, eventualmente anche disciplinari. In alternativa, il Segnalante può valutare di trasmettere una segnalazione esterna, come meglio descritto nei successivi paragrafi.

I soggetti che pongono in essere una falsa Segnalazione contro qualcuno con dolo e/o colpa grave, non saranno protetti.

Sono attivi canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del Segnalante - e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi - può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alla Segnalazione, solo con il consenso espresso del Segnalante oppure quando obbligatorio o legittimo ai sensi della normativa applicabile. In casi eccezionali, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile (es. nell'ambito di indagini avviate dall'Autorità o di procedimenti giudiziari), sarà comunque fornita una comunicazione scritta al Segnalante sulle ragioni che giustificano la comunicazione.

Si evidenzia che, nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità, l'obbligo di riservatezza dell'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione potrebbe venire meno alle condizioni e nelle modalità previste dalla normativa rilevante.

La Società ha individuato quale Responsabile Whistleblowing due avvocati abilitati alla professione forense, facenti parte di uno studio legale indipendente (di seguito anche "Responsabile Whistleblowing").

Il Responsabile Whistleblowing viene nominato, attraverso opportuna documentazione, quale responsabile del trattamento dei dati e, pertanto, ha accesso a tutte le informazioni e ai dati personali relativi alle segnalazioni ricevute in conformità alle disposizioni della normativa applicabile.

Il soggetto che sa, sospetta o ha ragionevoli motivi per sospettare che sia stata commessa o sia in corso una Violazione può effettuare una segnalazione attraverso il seguente canale interno, raggiungibile dal segnalante al seguente indirizzo <https://longtermcapitalwb.whistleblowing.redfish.capital>.

Inoltre, il Segnalante può richiedere un incontro con il Responsabile del Whistleblowing per esporre oralmente la propria segnalazione. Il Responsabile del Whistleblowing preposto organizzerà

l'incontro con il Segnalante entro tempi ragionevoli (10-15 giorni dalla segnalazione) e questo si svolgerà in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Al momento della ricezione della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing prende in carico la segnalazione, rilasciando al segnalante opportuno avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il Responsabile Whistleblowing, una volta esperito l'esame preliminare della segnalazione e quindi verificate la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, procede alla fase istruttoria, al fine di valutarne la fondatezza, coinvolgendo eventualmente anche la Legal Director e/o soggetti esterni. Completata l'attività di accertamento, il Responsabile Whistleblowing può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, dandone le opportune motivazioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi alle funzioni interne competenti per il relativo seguito.

Il Responsabile Whistleblowing dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute fornendone riscontro entro 3 mesi dalla data di ricezione della stessa, laddove tecnicamente possibile.

A seguito della decisione è trasmessa un'informativa sulle decisioni prese all'Organismo di Vigilanza, qualora la segnalazione sia rilevante ai fini 231/01.

Per maggiori informazioni circa il processo di Segnalazione interna, i canali di segnalazione esterna, nonché il trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, si rimanda alla Policy Whistleblowing adottata da RedFish Long Term Capital S.p.A..

6 STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/2001 il Modello deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretestuosamente compiuto nell'asserito "interesse" o "vantaggio" della Società.

6.2 SANZIONI

6.2.1 SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione societaria (ad esempio, Modello, regolamenti, fascicoli regolamentari, etc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6.2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi in esso stabiliti da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 ("Mansioni del lavoratore"), 2106 ("Sanzioni disciplinari"), 2118 ("Recesso dal contratto a tempo indeterminato") e 2119 ("Recesso per giusta causa") del codice civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604 del 15 luglio 1966 in materia di licenziamenti individuali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.

Si precisa che costituisce violazione del Modello la mancata osservanza dei principi contenuti nella regolamentazione societaria (es: Modello, regolamento, fascicoli regolamentari, etc.) e prescritti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

In caso di violazione del presente Modello, l'unità organizzativa interessata informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

6.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI E IMPIEGATI

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (ad esempio, dallo Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto della Società e dalle disposizioni societarie.

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis D. Lgs. 231/2001 così come modificato ai sensi del decreto legislativo n. 24 del 2023 attuativo della direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo del Consiglio, il Modello deve prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Si precisa, altresì, che ai sensi dell'art. 21 comma 2, del D.lgs. 24/2023 i soggetti del settore privato devono prevedere nel proprio sistema disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del codice civile, cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

A tale riguardo occorre tenere presente che la Società applica il CCNL per i quadri direttivi e per il personale del Terziario.

6.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del presente Modello da parte di Dirigenti, la Società, dandone tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata

quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri di cui al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia con la Società, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

6.2.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni violazione della normativa vigente e del Modello da parte di collaboratori, consulenti, società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

6.2.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D. Lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

6.2.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio di Amministrazione che in relazione alla gravità della violazione convocherà l'Assemblea dei soci per la revoca del sindaco.

6.3 DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello, necessita di idonea diffusione e pubblicità. La Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato Modello.

Il sistema disciplinare è affisso nelle bacheche della Società, pubblicato sulla intranet ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

7 SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Società è tradizionalmente attenta al rischio reputazionale. Tale aspetto trova un importante fondamento anche nel sistema premiante.

Infatti, il sistema incentivante della Società non è rigidamente collegato al raggiungimento di obiettivi quantitativi, ma è volto a premiare e valorizzare anche il raggiungimento di obiettivi qualitativi, fra cui un attento rispetto della normativa, dei principi comportamentali della Società e dell'insieme delle regole interne preposte alla salvaguardia dell'immagine della Società stessa sul mercato.

L'assegnazione del bonus ai singoli beneficiari riflette un processo di valutazione delle risorse che prevede fra gli ambiti di valutazione elementi quali l'osservanza di norme e regolamenti, l'integrità, l'affidabilità e l'allineamento ai valori della Società.

8 PARTI SPECIALI

Il Modello include le Parti Speciali di seguito elencate.

8.1 PARTE SPECIALE I: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Documento avente lo scopo di identificare le fattispecie di reato e le possibili modalità di commissione dello stesso nello svolgimento delle attività della Società.

8.2 PARTE SPECIALE II: PROTOCOLLI

Documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto.

Di seguito si riporta l'elenco dei Protocolli presenti nel Modello:

- Amministratori;
- Legal Director;
- Administration, Finance and Control;
- Industry Experts;
- Investment Team-Financial Due Diligence;
- Investor Relations;
- Comitato ESG.

8.3 PARTE SPECIALE III: CODICE ETICO

È il documento riepilogativo dei principi etici a cui si ispira la Società e ha una duplice funzione: diffondere criteri omogenei e trasparenti per lo svolgimento delle mansioni affidate e creare un sistema idoneo a contribuire alla determinazione di un modello di prevenzione ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Tale duplice funzione si esplicita sia nell'organizzazione interna della Società sia verso l'esterno.

In particolare, relativamente al primo aspetto, di seguito si riepilogano i pilastri fondamentali attraverso i quali viene perseguito il rispetto del Codice Etico:

- gli Organi di Direzione e Controllo: gli stessi agiscono nel rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, della normativa interna aziendale tempo per tempo vigente ed adottano comportamenti coerenti con i principi contenuti nel Codice Etico;
- i principi dell'Organizzazione: ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile;
- le Risorse Umane: la Società opera nel rispetto della dignità dei propri collaboratori e adotta le azioni necessarie per la tutela della sicurezza e dell'integrità fisica degli stessi, ritenendo prioritaria la creazione di un ambiente di lavoro positivo orientato alla massima collaborazione reciproca e libero da ogni condizionamento o da qualsiasi forma di intimidazione;
- redazione di Bilanci, relazioni ed altre comunicazioni sociali previste per legge: la Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali

previste per legge e dirette ai soci e al pubblico, nonché qualsiasi comportamento da chiunque posto in essere volto ad incoraggiare la violazione di determinati principi;

- operazioni in strumenti finanziari: ogni soggetto che, in ragione dell'attività svolta, si trovi in possesso di informazioni riservate (su soci o potenziali soci) è tenuto all'obbligo di riservatezza di quelle informazioni che se rese pubbliche potrebbero influenzare il prezzo di valori mobiliari ammessi alla negoziazione nei mercati regolamentati, su un MTF, su un OTF o comunque il cui prezzo o valore dipende da uno strumento finanziario ammesso ad una sede di negoziazione.

Invece, relativamente al secondo aspetto, i pilastri fondamentali sono i seguenti:

- la collettività: la Società si impegna a non operare con organizzazioni coinvolte in attività contrarie ai valori fondanti aziendali, quali ad esempio attività di terrorismo, traffico illecito di armi e/o sostanze stupefacenti, riciclaggio di denaro, nonché attività lesive della persona e/o dell'ambiente;
- gli incarichi professionali: possono essere assunti solo da amministratori a ciò delegati previa verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità o di inopportunità dell'assunzione dell'incarico.;
- i fornitori: i rapporti con i fornitori sono gestiti nel rispetto dei principi di correttezza ed imparzialità. Al riguardo, è fatto divieto agli amministratori o ai collaboratori esterni di accettare denaro o beni di qualsiasi entità o valore non simbolico da parte degli stessi;
- i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni: gli stessi sono improntati ai criteri di correttezza, integrità e imparzialità. In tale contesto, la Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio o a soggetti a questi riconducibili, da cui possa conseguire per la Società un indebito vantaggio, salvo che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;
- le organizzazioni politiche e sindacali: la Società, in caso di rapporti con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali, dovrà ispirarsi ai criteri di massima trasparenza, integrità ed imparzialità ed evitare di promettere o erogare ai suddetti, nonché ricevere dagli stessi benefici di qualsiasi natura e provenienza nell'interesse o a vantaggio della Società;
- i rapporti con la stampa e comunicazioni esterne: le informazioni divulgate all'esterno da parte della Società devono essere trasparenti, veritieri, corrette e formulate con modalità da non ingenerare equivoci od ambiguità. Qualora, ai sensi della normativa vigente in materia di Market Abuse, si renda necessario comunicare al pubblico Informazioni Privilegiate, le stesse dovranno essere rese note al pubblico secondo modalità che consentano un accesso rapido e una valutazione completa, corretta e tempestiva delle informazioni da parte del pubblico;
- la concorrenza: la Società si impegna ad operare con la massima correttezza, nel rispetto delle norme vigenti in tema di antitrust e nel pieno rispetto dei propri concorrenti, così come nel rispetto del consumatore.

Al fine di assicurare il rispetto del Codice Etico, la Società si impegna a rendere disponibile lo stesso a tutti i Destinatari e si riserva di intraprendere nei confronti degli stessi qualsiasi azione di ogni ordine e giurisdizione in caso di violazione dello stesso.

8.4 PARTE SPECIALE IV: FLUSSI INFORMATIVI DA/ VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

È il documento riepilogativo dei principali flussi informativi da/ verso l'Organismo di Vigilanza.

8.5 PARTE SPECIALE V: ELENCO REATI EX D. LGS. 231/2001 APPLICABILI A REDFISH LONGTERM CAPITAL S.P.A.

È il documento descrittivo dei reati presupposto applicabili alla Società, la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa della stessa ai sensi del D. Lgs. 231/2001.