

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
DI
QBE EUROPE SA/NV
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA**

INDICE

PARTI SPECIALI

Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione (Omissis)

Parte Speciale B - Reati Societari (Omissis)

Parte Speciale C - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Omissis)

Parte Speciale D - Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (Omissis)

Parte Speciale E - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Omissis)

Parte Speciale F - Reati tributari (Omissis)

Parte Speciale G - Reati di Abuso di Mercato (Omissis)

ALLEGATI

1. *"Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)"*, adottate da ANIA (Associazione Nazionale delle Imprese Assicuratrici) il 18 marzo 2008 ed approvate dal Ministero della giustizia il 21 luglio 2008 (Omissis)
2. Organigramma di QBE Italia (Omissis)
3. Codice di Condotta del Gruppo QBE (Omissis)
4. Elenco reati (Omissis)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
DI
QBE EUROPE SA/NV
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA**

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni: di seguito, il "**d.lgs. 231/2001**" o il "**Decreto**")¹ ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la c.d. "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche (enti, società, associazioni) derivante dalla commissione di illeciti penali da parte di soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

La disciplina del d.lgs. 231/2001 prevede una particolare forma di responsabilità a carico degli enti, che non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Per effetto di tale nuovo regime di responsabilità, gli enti possono essere sanzionati attraverso l'applicazione di misure volte a colpire direttamente il patrimonio sociale, ovvero gli interessi economici dei soci.

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

Ai sensi di quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, agli enti sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia *pecuniaria* che *interdittiva*.

1.2 Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001

L'ente può essere chiamato a rispondere solo della commissione dei reati espressamente previsti dal d.lgs. 231/2001, nella formulazione risultante dal suo testo originario e dalle successive integrazioni e/o modificazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

¹ La legge 300/2000 ha ratificato ed eseguito diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate (per lo più elaborate in base all'art. K.3 del Trattato dell'Unione europea), la legge 300/2000 conteneva la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica: disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi.

Si riporta di seguito l'elencazione dei reati ad oggi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999) (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexdecies del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto).

1.3 Presupposti per l'imputabilità all'ente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001. L'esimente costituita dall'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/2001, *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"*. L'ente, per contro, non risponderà se gli

attori del reato-presupposto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, sempre ai sensi del citato art. 5 d.lgs. 231/2001, l'ente è chiamato a rispondere ogniqualvolta i reati siano stati commessi "*nel suo interesse o a suo esclusivo vantaggio*", da parte dei seguenti soggetti:

- da persone che rivestono *funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso* (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti appena menzionati (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

Gli art. 6 e 7 /2001 prevedono l'esonero dalla responsabilità dell'ente per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale* ovvero da *soggetti sottoposti* alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale ove l'ente provi, tra gli altri, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*"².

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "*organismo di controllo interno all'ente*", con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze (cfr. art. 6 del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. a rischio di reato);
- prevedere specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

² In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo (cosiddetta "*colpa di organizzazione*").

Nell'ipotesi di un reato-presupposto commesso da *soggetti apicali* dell'ente, quest'ultimo non risponderà se proverà che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'**"Organismo di Vigilanza"**);
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Se il reato è commesso da *soggetti sottoposti* alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale, l'ente sarà responsabile del reato unicamente in caso di carenza negli obblighi di direzione e vigilanza; tale responsabilità potrà essere esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 ed il processo di accertamento dell'illecito

Il d.lgs. 231/2001 prevede a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- **sanzioni pecuniarie** fino a un massimo di euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive**,
oltre a:
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); e
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 5 del Decreto³, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, esse "*hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*").

Esse possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

³ La norma in questione prevede che Nei casi di condanna di uno dei delitti previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 25 si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti apicali ovvero per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro sei il delitto è stato commesso da un sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale.

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste⁴ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In linea di principio, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare. Peraltro, con riferimento alle imprese assicurative, gli ultimi due commi dell'art. 266 (*"Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato"*) del Codice delle Assicurazioni Private, approvato con il d.lgs. 7 settembre 2005, n. 209⁵, sanciscono che: *"le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. (...) Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle sedi secondarie italiane di imprese di altri Stati membri o di Stati terzi"*.

Il terzo comma della medesima disposizione, inoltre, stabilisce che *"la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'autorità giudiziaria all'IVASS. A tal fine l'IVASS può proporre o adottare gli atti previsti dai capi II, III e IV (vale a dire: misure di risanamento, decadenza e revoca dell'autorizzazione, liquidazione coatta amministrativa - n.d.r.), avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela degli assicurati e degli altri aventi diritto a prestazioni"*

⁴ Si tratta di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis d.lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater1 d.lgs. 231/2001, delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies d.lgs. 231/2001, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies d.lgs. 231/2001.

⁵ Il Codice delle Assicurazioni Private è stato ultimamente aggiornato con il Decreto-legge n. 179 del 18 ottobre 2012, convertito con la L. 221 del 17 dicembre 2012. Tale decreto introduce un nuovo art. 170-bis (Durata del contratto) nel Codice delle Assicurazioni Private.

assicurative". Pertanto, anche in questo campo verrà coinvolta l'Autorità di Vigilanza nella fase esecutiva della sanzione.

Quanto al procedimento di accertamento dell'illecito, si noti che l'art 266 del Codice delle Assicurazioni Private stabilisce che: "1. Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione ne dà comunicazione all'IVASS. Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, viene sentito l'IVASS, che ha facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dall'IVASS di aggiornate informazioni sulla situazione dell'impresa, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo".

1.5 Le Linee Guida emanate dall'associazione di categoria (ANIA)

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

ANIA, in ossequio a tale disposizione, ha adottato le "Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)" (di seguito, le "**Linee Guida di ANIA**"), ritenute dal Ministero della Giustizia, con lettera del 21 luglio 2008, adeguate e idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 (cfr. **Allegato 1**).

Le suddette Linee Guida di ANIA, di cui ora fa parte integrante anche il testo dei "Suggerimenti operativi" ad esse allegato, sostituiscono quelle precedentemente ufficializzate da ANIA il 14 febbraio 2003.

Delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA, aggiornate alla data del 18 marzo 2008, è stato opportunamente tenuto conto nella redazione del presente documento.

CAPITOLO 2
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI
QBE EUROPE SA/NV
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA

2.1 Responsabilità e poteri decisionali in merito all'adozione e all'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Il presente documento (nella sua Parte Generale e nelle sue successive Parti Speciali) incorpora il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "**Modello**") adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001 da QBE Europe SA/NV – Rappresentanza Generale per l'Italia (di seguito, "**QBE Italia**"). Esso contiene i principi di organizzazione, gestione e controllo elaborati da QBE Europe SA/NV (di seguito, anche la "**Compagnia**") con riferimento alla propria sede secondaria in Italia, al fine di impedire la commissione, nell'ambito dello svolgimento dell'attività sociale, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente.

Secondo quanto disposto dall'articolo 6, comma 1, lett. a) d.lgs. 231/2001 – che stabilisce che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'ente – la presente versione del Modello di QBE Italia è stato formalmente approvata in data 30/07/2025 con delibera dell'organo amministrativo ("*Board of Directors*") della Compagnia.

In ottemperanza alle disposizioni di cui al Decreto, il *Board of Directors* della Compagnia ha altresì istituito l'organismo preposto all'attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, così come previsto dall'art. 6 d.lgs. 231/2001 (di seguito, l'"**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").

Il *Board of Directors* della Compagnia – anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza – ha la responsabilità e quindi il potere di approvare integrazioni o modifiche, mediante apposita delibera, i contenuti del Modello di QBE Italia, qualora intervengano mutamenti organizzativi, normativi o modifiche nell'attività sociale, tali da rendere necessario l'aggiornamento o la modifica del Modello, ovvero nel caso in cui il Modello manifesti lacune o carenze, anche in relazione alle violazioni o elusioni eventualmente riscontrate.

Il *Board of Directors* della Compagnia dovrà infine garantire, avvalendosi a tale scopo del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, il rispetto effettivo dei protocolli preventivi previsti dal Modello nelle aree aziendali "a rischio di reato", da parte di tutti i soggetti che, ai sensi del d.lgs. 231/2001, devono ritenersi destinatari delle prescrizioni del Modello (di seguito, i "**Destinatari**").

I responsabili delle funzioni aziendali di QBE Italia – primo fra tutti, il suo General Manager – ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati-

presupposto. Essi, qualora riscontrino l'esigenza di modificare e/o aggiornare tali procedure, effettuano una segnalazione documentata all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza secondo quanto disposto dal Capitolo 6.

Degli aggiornamenti e delle modifiche del Modello è data comunicazione ai Destinatari ai sensi del Capitolo 9.

Gli Allegati al Modello possono essere modificati a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, previa autorizzazione del General Manager e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 Principi ispiratori e caratteristiche salienti del Modello

Il Modello esprime la volontà della Compagnia, del Board of Directors e dei suoi soci di fare tutto quanto possibile affinché l'attività svolta presso la sede secondaria in Italia sia improntata al rispetto della legge e sia ispirata a principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Il Modello mira a garantire che tutte le attività riferibili a QBE Italia:

- siano poste in essere in osservanza delle leggi, dei regolamenti interni, del codice di condotta adottato dal Gruppo QBE a livello globale (di seguito, il "**Codice di Condotta**": v. oltre, Capitolo 4);
- perseguano finalità chiare e lecite e non mirino a far conseguire a QBE Italia vantaggi illeciti;
- siano motivate, ove opportuno documentate e quindi controllabili.

Il Modello di QBE Italia è conforme ai requisiti previsti dalla normativa del d.lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella cultura di *governance* del Gruppo QBE a livello globale, sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA.

Eventuali differenze tra il Modello di QBE Italia e alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA non inficiano la correttezza e la validità del Modello di QBE Italia. Le direttive emanate dall'associazione di categoria, infatti, hanno carattere generale, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere elaborato tenendo conto della realtà concreta dell'ente.

Il *Board of Directors* di QBE Europe SA/NV ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba mirare a consentire alla Compagnia di beneficiare dell'esimente prevista dal d.lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la struttura organizzativa interna di QBE Italia ed il suo funzionamento.

La Compagnia, in considerazione delle previsioni contenute nel Decreto, ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione e successivo aggiornamento del presente Modello, conferendo specifico mandato a consulenti esterni esperti nella predisposizione

di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e dotati delle competenze necessarie a tale scopo.

A tal proposito, il Modello, adottato nel mese di marzo del 2010 dal *Board of Directors* di QBE Insurance (Europe) Limited ⁶, è stato sottoposto ad un processo di revisione nel corso del 2014, del 2019 e da ultimo nel 2025, finalizzato ad adeguare il contenuto alle intervenute modifiche organizzative di QBE Italia, ai più recenti interventi legislativi e giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Tale processo di revisione ha portato all'approvazione del presente Modello, come ad oggi strutturato e composto, da parte del *Board of Directors* nel mese di luglio 2025.

Il Modello ha individuato una serie di protocolli preventivi, volti a mitigare il rischio di commissione di reati-presupposto all'interno di QBE Italia, laddove tale rischio non fosse già adeguatamente presidiato dalle regole e procedure esistenti; inoltre, è stato predisposto un apparato sanzionatorio posto a presidio delle regole, procedure e protocolli facenti capo al Modello.

Sono inoltre state attribuite all'Organismo di Vigilanza le funzioni di vigilanza e di controllo sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

I successivi capitoli della Parte Generale del Modello contengono, nell'ordine:

- una sintetica esposizione dell'analisi del rischio di commissione di reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001 nell'ambito delle attività svolte da QBE Italia;
- i principi ispiratori delle regole e delle misure organizzative finalizzate ad impedire la commissione di reati-presupposto (cd. *protocolli generali*);
- le regole riguardanti la costituzione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema Whistleblowing implementato dal Gruppo QBE;
- il sistema delle sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle procedure facenti capo al Modello e alla procedura Whistleblowing;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali del Modello contengono, a loro volta, una descrizione relativa:

- alle diverse fattispecie di reato-presupposto richiamate dal d.lgs. 231/2001, individuate sulla base dell'attività svolta da QBE Italia;
- ai processi e alle attività sensibili (intendendosi le attività a rischio di commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del D. Lgs, 231/2001 – le “**Attività Sensibili**”) e relativi protocolli di comportamento.

⁶ La prima versione del Modello (e il relativo aggiornamento del 2014) è stata approvata da QBE Insurance (Europe) Limited, all'epoca società controllante della *branch* italiana. Tuttavia, a seguito della decisione dell'elettorato britannico di votare a favore dell'uscita dall'Unione Europea, la società capogruppo della divisione europea del Gruppo QBE ha deciso di ristrutturare la propria attività operativa in Europa al fine di mantenere l'accesso al Mercato unico europeo e “trasferire”, quindi, le attività in capo a QBE Insurance (Europe) Limited a QBE Europe SA/NV.

Il Modello adottato da QBE Italia formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti operativi, con specifica previsione di principi generali di controllo quali, ad es., la segregazione e la contrapposizione delle funzioni.

Esso rappresenta dunque un sistema strutturato ed organico di processi ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che coinvolge ogni aspetto dell'attività di QBE Italia, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. In particolare, i controlli coinvolgono - con ruoli e a livelli diversi - l'Organismo di Vigilanza, il General Manager nonché tutti i Destinatari, costituendo un elemento imprescindibile dell'attività quotidiana di QBE Italia.

2.3 Le Policies and Procedures

Con specifico riferimento agli aspetti organizzativi e gestionali, nell'ambito della struttura interna e dell'attività svolta da QBE Italia trovano applicazione una serie di politiche, linee guida e procedure operative di emanazione del Gruppo QBE, dirette a regolamentare tali aspetti in relazione alle European Operations. Tali disposizioni aziendali sono denominate *Policies and Procedures*.

All'interno delle *Policies and Procedures* vengono regolamentati alcuni degli aspetti più rilevanti dell'organizzazione e dell'attività comune a tutte le *legal entities* facenti capo alle *European Operations* del Gruppo QBE. Le *Policies and Procedures* sono consultabili da parte di tutto il personale di QBE Italia attraverso la *intranet* aziendale, alla pagina dedicata alla "*EO Compliance*", e su di esse il personale riceve periodicamente la formazione necessaria.

Di seguito si indicano le aree comuni delle *Policies and Procedures* applicabili anche a QBE Italia:

1. Appointed Representatives
2. Bribery and Corruption
3. Broker Approval and Remuneration
4. Competition Law
5. Complaints
6. Compliance
7. Conduct Risk
8. Conflicts of Interest
9. Data Retention and Disposal
10. Financial Crime
11. Fit & Proper
12. Fronting
13. Group Code of Ethics and Conduct
14. Licensing
15. Marketing Communications
16. Outsourcing

- 17. Related Party Transactions
- 18. Sanctions
- 19. Whistleblowing

A seguito dell'analisi contestuale, la Compagnia ritiene di particolare importanza, ai fini della prevenzione dei reati-presupposto nell'ambito di QBE Italia, la puntuale applicazione delle prescrizioni di cui alle suddette *Policies and Procedures*.

Peraltro, la puntuale applicazione delle *Policies and Procedures* è richiesta dal Gruppo QBE, in quanto l'ottemperanza alle stesse è parte integrante del sistema di *Group Risk Management Strategy* con riferimento alle European Operations.

2.4 Gestione finanziaria, sistema dei controlli interni: cenni

Per quanto concerne la gestione finanziaria di QBE Italia, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati (SID, Oracle), sono stati adottati alcuni protocolli preventivi, tra cui frequenti riconciliazioni, supervisione e snodi autorizzatori, nonché una netta separazione di compiti attraverso la già citata regola della contrapposizione di funzioni.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo, il Modello si basa sul sistema di controllo interno, appositamente integrato ove necessario, al fine di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto; ciò avviene anche attraverso la garanzia di conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice di Condotta e alla normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle attività a rischio di reato.

Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

CAPITOLO 3
ANALISI DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI ALL'INTERNO DI
QBE EUROPE SA/NV
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA

3.1 Breve descrizione della realtà aziendale e dell'attività svolta da QBE Italia

QBE Italia è la sede secondaria italiana di QBE Europe SA/NV, società di diritto belga appartenente al Gruppo QBE, che è uno dei principali 20 gruppi assicurativi a livello mondiale e *leader* nel mercato australiano.

Oggi il Gruppo QBE è presente in 26 Paesi con più di 13.000 dipendenti e offre servizi assicurativi e riassicurativi nei settori legati ai danni.

QBE Italia opera con una propria specifica struttura organizzativa ed operativa, munita di propri dipendenti e sotto la direzione di un *General Manager* (Direttore Generale), che è anche Rappresentante Generale per l'Italia della Compagnia.

L'offerta di QBE Italia si rivolge prevalentemente alle imprese private, con soluzioni assicurative a primo rischio e/o a secondo rischio. Essa copre una pluralità di classi di rischio, tra cui:

- Responsabilità Civile verso terzi, prestatori d'opera e prodotti;
- Responsabilità Civile per *test* di sperimentazioni cliniche e farmaceutiche;
- Responsabilità professionale;
- Coperture dedicate a manager e dirigenti d'azienda in caso di richieste di risarcimento derivanti da atti illeciti reali o presunti;
- Incendio, furto e altri danni ai beni;
- Cyber e danni indiretti.

Dal 1° gennaio 2008, QBE Italia rappresenta inoltre il punto di riferimento per la distribuzione sul mercato italiano dei prodotti delle *Underwriting Divisions* europee del Gruppo QBE.

Nel corso del 2018 la Compagnia ha ricevuto dalla Banca nazionale del Belgio l'autorizzazione a operare nello spazio economico europeo (SEE).

La Sede Secondaria per l'Italia è iscritta a decorre dal 19/07/2018 all'appendice (Elenco I)⁷ dell'Albo delle Imprese IVASS con numero di iscrizione I.00147

⁷ In appendice all'Albo sono annessi gli elenchi delle imprese di assicurazione con sede legale in un altro Stato membro ammesse ad operare in Italia in regime di stabilimento.

Inoltre, a decorrere da pari data, la Compagnia e le proprie rappresentanze stabili autorizzate a operare nello spazio economico europeo sono iscritte anche all'appendice (Elenco II⁸) dell'Albo delle Imprese IVASS.

3.2 La struttura organizzativa di QBE Italia

QBE Italia, il cui personale al momento dell'approvazione del presente Modello conta n. 60 lavoratori, rappresenta una realtà notevolmente strutturata e ben articolata, come risulta dall'**organigramma aziendale**, recentemente aggiornato, nel quale sono evidenziati ruoli, funzioni, e linee gerarchiche all'interno della struttura organizzativa (cfr. **Allegato 4**). La conoscenza e la diffusione dell'organigramma aziendale all'interno di QBE Italia sono garantiti dalla sua libera consultabilità da parte di tutti i dipendenti mediante accesso all'applicativo Workday.

Il Responsabile People (Responsabile Risorse Umane) trasmette all'Organismo di Vigilanza l'organigramma aziendale ogni qualvolta lo stesso sia oggetto di una modifica rilevante.

La struttura organizzativa di QBE Italia si uniforma ai seguenti principi:

- a) chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- b) attribuzione di poteri di rappresentanza ai Responsabili di funzione, con limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte.

Ciascun dipendente di QBE Italia, al momento dell'assunzione, riceve un documento (denominato "*Role Profile*") contenente la descrizione del ruolo che ricoprirà all'interno della stessa QBE Italia.

Al General Manager riportano direttamente:

- Head of Market Management Italy
- Regional Underwriting Manager

Le altre figure apicali o con ruoli di responsabilità all'interno di QBE Italia riportano funzionalmente e gerarchicamente ai propri responsabili internazionali, ma rendono conto della propria attività a livello locale anche al General Manager pur in assenza di rapporto gerarchico con quest'ultimo.

QBE Italia ha conferito talune procure ad alcuni esponenti aziendali per la gestione della propria attività ordinaria; le procure sono iscritte in Camera di Commercio e rinvenibili dall'esame della visura camerale di QBE Italia, anche ai fini dell'opponibilità a terzi.

⁸ L'elenco II in appendice all'Albo è relativo alle imprese di assicurazione con sede legale in un altro Stato membro ammesse ad operare in Italia in libertà di prestazione di servizi.

3.2.2 Definizione del perimetro dell'analisi dei rischi

Prendendo le mosse da quanto esposto nei paragrafi precedenti, assume rilievo – ai fini dell'individuazione delle aree a rischio di commissione di reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001 nell'ambito delle attività svolte da QBE Italia – la determinazione dell'ambito di applicazione dei presupposti *soggettivi* della normativa in questione. In particolare, è necessario identificare i soggetti (sia personale *apicale* che personale *sottoposto* all'altrui direzione) dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico di QBE Italia.

Tutti i dipendenti di QBE Italia, nonché gli eventuali stagisti, lavoratori somministrati e parasubordinati al servizio della stessa, ricadono all'interno del perimetro di analisi dei rischi.

Con riferimento ai soggetti esterni all'organizzazione aziendale, con cui QBE Italia intrattiene rapporti stabili e continuativi, è opportuno verificare se sussistano concretamente:

- poteri di indirizzo da parte di QBE Italia o della Casa-Madre, ossia la facoltà di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti in merito all'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo sulle diverse fasi di svolgimento della prestazione lavorativa;
- poteri disciplinari e di censura.

La questione deve essere affrontata distintamente, tenendo conto dello statuto di ciascuna categoria di interlocutori (*outsourcer*, professionisti, consulenti e fornitori).

Alla luce di tali considerazioni, si è dunque ritenuto opportuno estendere l'attività di mappatura delle attività a rischio di reato, includendo nel Modello anche gli *outsourcer* per l'operatività direttamente collegata con il ciclo operativo della Compagnia, mentre si ritiene di escludere gli atti posti in essere dagli stessi nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

Peraltro, l'esclusione di tali soggetti dal novero dei Destinatari strettamente intesi non esclude l'impegno di QBE Italia a garantire il rispetto delle procedure e del Codice di Condotta anche da parte degli stessi, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, nonché attraverso una costante attività di informazione nei loro confronti, in merito ai contenuti essenziali del Modello.

3.3 I reati rilevanti per QBE

Le macrocategorie di reati rilevanti per QBE sono ad oggi le seguenti:

A) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001)

B) Reati societari (art. 25-ter d.lgs. 231/2001)

C) Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies d.lgs. 231/2001)

D) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies d.lgs. 231/2001)

E) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis d.lgs. 231/2001)

F) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies d.lgs. 231/2001)

G) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies d.lgs. 231/2001)

Inoltre, si rileva che dall'analisi delle attività svolte da QBE Italia, sono stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione, anche in concorso, di alcuni reati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1), i reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1), i delitti contro la personalità individuale (25-quinquies), Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25-octies.1), i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies), i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i reati ambientali (25-undecies), i delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) e i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa QBE Italia.

Pertanto, per quanto concerne l'individuazione dei comportamenti volti alla prevenzione degli stessi, appare esaustivo quanto previsto dall'insieme dei protocolli/principi procedurali contenuti nel presente Modello, nonché dal Codice di Condotta, predisposto allo scopo di formalizzare quei principi di deontologia aziendale e di Gruppo che la Compagnia riconosce come propri.

Sulla base delle raccomandazioni formulate, di cui comunque l'Organismo di Vigilanza può tener conto nell'espletamento della sua attività, sono state elaborate sette Parti Speciali, predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto, la cui commissione è considerata maggiormente a rischio per QBE Italia.

CAPITOLO 4 IL CODICE DI CONDOTTA

4.1 Identificazione del Codice di Condotta

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, occorre menzionare il Codice di Condotta ("*Group Code of Ethics and Conduct*") adottato a livello globale dal Gruppo QBE (cfr. **Allegato 3**), i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello, integrandosi con esso.

Il Codice di Condotta del Gruppo QBE è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "*deontologia aziendale*", che il Gruppo QBE riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutto il personale e a tutti coloro che, anche all'esterno della Compagnia, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

QBE Italia è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice di Condotta.

Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione aziendale del Codice di Condotta viene affidato all'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Compliance Manager, con riferimento a QBE Italia nel suo complesso.

La Compagnia ribadisce il carattere di cogenza e precettività del Codice di Condotta e la possibilità di comminare sanzioni disciplinari commisurate alla gravità delle eventuali infrazioni accertate.

4.2 Funzione del Modello in rapporto al Codice di Condotta

Le prescrizioni del Modello sono coerenti e conformi ai principi di comportamento contenuti nel Codice di Condotta del Gruppo QBE, pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al d.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- come si è accennato, il Codice di Condotta è uno strumento di applicazione generale, volto a formalizzare i principi di *deontologia aziendale* e di *Gruppo* che il Gruppo QBE riconosce come propri e che devono essere rispettati da tutta la popolazione aziendale di QBE Italia;
- il Modello, invece, è strutturato per rispondere a specifiche prescrizioni contenute nel d.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, a prescindere da possibili

situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni Destinatario dei precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Compagnia giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

CAPITOLO 5 PROTOCOLLI GENERALI

La mappatura delle attività aziendali “a rischio di reato” ha consentito di delineare i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività potrebbero, in linea di principio, verificarsi le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione di reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001, anche in via strumentale alla concreta realizzazione delle fattispecie di reato.

Con riferimento a tali processi la Compagnia considera prioritario che tutti i processi aziendali sensibili di QBE Italia si uniformino ai seguenti principi (da intendersi quali *protocolli generali*):

- *separazione dei compiti*, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o la concentrazione di attività critiche su un unico soggetto;
- *chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità*, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nella struttura organizzativa;
- adozione di *regole comportamentali* idonee a garantire il rispetto delle normative vigenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
- *proceduralizzazione* delle attività a rischio di reato, al fine di:
 - a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - b. garantire, ove necessario, la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguato supporto documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - c. garantire, ove necessario, l'“oggettivazione” dei processi decisionali e limitare le decisioni aziendali basate su scelte discrezionali non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- istituzione, esecuzione e documentazione di *attività di controllo e vigilanza* sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- adozione di *meccanismi di sicurezza* che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni e prevenire accessi non autorizzati ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

CAPITOLO 6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) d.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un *organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*.

Nello specifico, l'autonomia e l'indipendenza richieste dal Decreto impongono che l'Organismo di Vigilanza di QBE Italia operi, nello svolgimento delle sue funzioni, *all'esterno dei processi operativi* di QBE Italia, in modo da poter svolgere le opportune verifiche necessarie per accertare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione del Modello.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo appositamente nominato da parte del *Board of Directors* della Compagnia.

6.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il *Board of Directors* della Compagnia ritiene che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza di QBE Italia, sia opportuno valutare la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza**, intese come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - collocazione in posizione di staff al *Board of Directors* della Compagnia;
 - possibilità di relazionarsi direttamente con tutte le funzioni interne di QBE Italia;
 - assenza, anche potenziale, di una posizione in conflitto di interesse con QBE Italia e di incarichi di tipo esecutivo che, coinvolgendo l'Organismo di Vigilanza in decisioni e attività operative, potrebbero compromettere l'obiettività delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- **professionalità**, intesa come il complesso di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere (adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali, campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, *flow charting* di procedure, processi, diritto e tecniche amministrativo-contabili, ecc.);
- **continuità di azione**, da realizzarsi attraverso la presenza all'interno dell'Organismo di Vigilanza di una funzione interna a QBE Italia, che, come detto, non svolga mansioni operative né assuma decisioni con effetti economico-finanziari.

Il *Board of Directors* della Compagnia ritiene che l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un organismo composto dai soli Responsabili di funzione interni a QBE Italia non rappresenti una soluzione conforme alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001.

Per contro, in considerazione degli elementi sopra illustrati, il *Board of Directors* della Compagnia ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 è rappresentata dal conferimento delle attribuzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo collegiale di almeno due membri costituito *ad hoc* e composto da:

- il Responsabile Compliance & Risk di QBE Italia, dotato di competenze specifiche nella valutazione del grado di *compliance* di *QBE European Operations* rispetto alla normativa legislativa e regolamentare di settore;
- almeno un professionista esterno in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, con competenze specifiche in ambito legale, amministrativo e gestionale nonché in materia di attuazione dei modelli di gestione, organizzazione e controllo ex d.lgs. 231/2001.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e delle specifiche competenze professionali richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi, ove necessario, della collaborazione di soggetti esterni con competenze specialistiche.

L'OdV provvede, a sua volta, a definire le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito **Regolamento**, nonché le modalità di concreta gestione dei necessari flussi informativi (secondo le modalità descritte nei paragrafi che seguono).

Il *Board of Directors* della Compagnia si impegna a garantire all'Organismo di Vigilanza un'adeguata dotazione finanziaria (*budget*) per consentirgli l'efficace espletamento delle proprie funzioni; in presenza di comprovate esigenze, l'OdV può superare la soglia di spesa definita dal Board of Directors della Compagnia, previa giustificazione documentata e successiva ratifica *ex post* da parte del *Board of Directors*.

6.3 Durata in carica e sostituzione dei membri

Il *Board of Directors* della Compagnia provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica. È altresì rimessa all'organo amministrativo della Compagnia la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

È, inoltre, stabilito che:

- Il *Board of Directors* della Compagnia designa il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (il "**Presidente**"). Il Presidente, cui è affidato il compito di promuovere e coordinare l'attività dell'OdV, resta in carica per l'intera durata del mandato di

- quest'ultimo;
- dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:
 1. non dovranno svolgere funzioni operative all'interno di QBE Italia;
 2. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari con la Compagnia, né con altre entità appartenenti al Gruppo QBE, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con soggetti apicali muniti di deleghe operative, appartenenti all'organizzazione della Compagnia o di altre entità del Gruppo QBE;
 3. non dovranno essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per reati che il Modello si propone di prevenire;
 - i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente a QBE Italia e al *Board of Directors* della Compagnia l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di cui al punto precedente;
 - il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di consigliere di amministrazione ai sensi del Codice civile comporta la decadenza automatica dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza;
 - rappresentano ipotesi di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1 - 3, la sopravvenuta incapacità e la morte;
 - fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati dal *Board of Directors* della Compagnia, se non per giusta causa; rappresenta un'ipotesi di giusta causa di revoca la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
 - in caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, gli altri membri ancora in carica ne daranno comunicazione tempestiva al *Board of Directors* della Compagnia, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. Il membro così nominato resterà in carica sino alla data di scadenza degli altri membri dell'OdV.

6.4 Regole di convocazione e funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico Regolamento le regole per il proprio funzionamento.

6.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al *Board of Directors* della Compagnia, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

Per adempiere ai propri compiti, meglio dettagliati all'interno del proprio Regolamento, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

I. con riferimento alla **verifica dell'efficacia del Modello:**

- interpretare la normativa di riferimento;
- effettuare ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con la funzione Human Resources per la definizione dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche rivolte ai dipendenti, ai collaboratori e agli *outsourcer*, finalizzate a sensibilizzarli e informarli sulle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e comprensione del Modello;
- monitorare la predisposizione e l'aggiornamento delle informazioni rilevanti affinché le regole di condotta di QBE Italia siano pienamente comprese e rispettate.

II. con riferimento alla **verifica dell'osservanza del Modello:**

- effettuare verifiche ispettive periodiche su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da QBE Italia nell'ambito delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un monitoraggio efficace delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal personale di QBE Italia:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre QBE Italia al rischio di commissione di uno dei reati-presupposto;
 - b) sui rapporti con gli *outsourcer* e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Compagnia nell'ambito di Attività Sensibili;
- richiedere l'aggiornamento della lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
- attivare e svolgere le inchieste interne, coordinandosi con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

III. con riferimento all'effettuazione di proposte di **aggiornamento del Modello** e di **monitoraggio della loro realizzazione:**

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare al *Board of Directors* della Compagnia le proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la revisione (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere dedicata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da alti margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni

- correttive proposte;
- collaborare con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e il relativo procedimento.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unico referente il *Board of Directors* della Compagnia.

6.6 Il reporting dell'Organismo di Vigilanza al vertice della Compagnia

Per una piena aderenza ai dettami della legge, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al *Board of Directors* della Compagnia, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità emerse. In particolare, l'OdV trasmette al *Board of Directors* della Compagnia un **rapporto operativo semestrale**, nel quale sono specificati gli interventi effettuati, le criticità riscontrate e lo stato di implementazione delle misure preventive (protocolli) previste nel Modello, degli *interventi correttivi e migliorativi* suggeriti o pianificati e un aggiornamento sullo stato di attuazione del Modello e sullo stato delle attività di verifica pianificate.

In caso di urgenza o su richiesta da uno dei suoi componenti, l'OdV è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività al *Board of Directors* della Compagnia.

In ogni caso, l'OdV dovrà riferire tempestivamente al *Board of Directors* di QBE Europe SA/NV in merito a qualsiasi violazione del Modello che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

Il *Board of Directors* della Compagnia ha la facoltà di convocare alle proprie riunioni per chiarimenti l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del *Board of Directors* della Compagnia per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in QBE Italia per i diversi profili specifici ed avrà facoltà di coordinarsi con la funzione di Internal Audit della Compagnia anche mediante condivisione dei risultati delle rispettive attività di audit, ferma restando l'autonomia e l'indipendenza dei due organismi.

6.7 Il sistema di flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte del *management*, dei dipendenti, consulenti, *outsourcer* e partner di QBE Italia, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità di QBE Italia ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV, *su base periodica*, le informazioni/dati/notizie previamente identificate dall'OdV e/o da quest'ultimo formalmente richieste alle singole strutture di QBE Italia ("**flussi informativi**").

L'OdV deve essere obbligatoriamente informato, per iscritto o in via telematica, in caso di:

- procedimenti e/o notizie avviati e/o provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca la commissione, anche solo potenziale, di taluno dei reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001 da parte di esponenti aziendali e/o di soggetti terzi con i quali QBE Italia intrattiene rapporti commerciali;
- procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del Modello;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del d.lgs. 231/2001 o del Modello;
- ogni modifica del Modello;
- avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- modifiche al sistema delle deleghe e procure.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di riportare le informazioni di cui sopra all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente inviando una e-mail al seguente indirizzo odv@it.qbe.com (restando peraltro inteso che può essere utilizzato qualunque altro mezzo di comunicazione).

CAPITOLO 7 WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante *“Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici o privati (detti anche **“whistleblower”**), che segnalino o denunciino, a tutela dell’integrità dell’ente, reati o altre condotte illecite (inclusa la violazione del Codice di Condotta e/o del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio rapporto di lavoro, al fine di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, e contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo in parola – in vigore a decorrere dal 30 marzo 2023 – si annoverano in particolare: a) l’estensione dell’ambito applicativo delle forme di tutela previste per i *whistleblower* (sotto un profilo sia soggettivo – in termini di ampliamento della platea dei soggetti tutelati⁹ – sia oggettivo – per effetto dell’estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione); b) l’introduzione di una disciplina di dettaglio relativa alle modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell’ente nonché ai termini entro i quali l’ente stesso è tenuto a fornire un riscontro al segnalante in merito alla segnalazione; c) l’istituzione di un canale di segnalazione esterno gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (**“ANAC”**) a cui i destinatari della normativa in parola possono ricorrere, in presenza di determinate condizioni¹⁰, per effettuare una segnalazione; d) l’introduzione da parte dei soggetti privati di apposite sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto.

Anche alla luce del contesto normativo sopra richiamato, la Compagnia ha implementato la procedura in materia di *“whistleblowing”* denominata *“QBE - Group Whistleblowing*

⁹ Che ora ricomprende anche i cd. facilitatori”, i.e. le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo, ed i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto denuncia all’autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

¹⁰ In particolare, il segnalante può provvedere all’inoltro di una segnalazione esterna all’ANAC (soltanto) laddove ricorra una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell’ambito del proprio contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero quest’ultimo, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo (ovvero, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, i.e. art. 4 del citato D. Lgs.); b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il ricorso al canale di segnalazione interno, ma la stessa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che (i) qualora effettuasse una segnalazione avvalendosi del canale di segnalazione interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, nei casi in cui il responsabile di riferimento risulti coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione); (ii) la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione a danno del segnalante; (iii) la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Policy", a cui si rimanda.

Al fine di agevolare il *whistleblower* nella trasmissione di eventuali segnalazioni, la Compagnia, come previsto dall'Allegato 7 della *EO Whistleblowing Appendix* alla citata procedura garantisce la scelta fra le seguenti modalità di segnalazione interna:

1. Invio di una comunicazione scritta indirizzata all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta: Via Melchiorre Gioia n. 8, 20124, Milano.
2. Invio di una segnalazione tramite l'utilizzo del **tool Ethics Hotline** accessibile da parte di tutti i segnalanti al link <http://www.qbe.ethicspoint.com/>.
3. Contatto diretto con i Responsabili delle segnalazioni indicati nell'Allegato 1 della EO Appendix.

CAPITOLO 8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Premessa

La definizione di un sistema di sanzioni proporzionate alle violazioni dei protocolli stabiliti nel Modello o delle regole del Codice di Condotta rappresenta una condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso e assicurare un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), d.lgs. 231/2001, un requisito di essenziale importanza ai fini dell'applicazione all'ente dell'esimente da responsabilità amministrativa.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni adeguate per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con l'ente. Tale sistema, così come il Modello, si rivolge infatti a tutto il personale di QBE Italia, compreso il personale apicale, i collaboratori e i terzi che operino per conto di QBE Italia, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare è indipendente dall'eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria e dall'esito di tale procedimento; ciò significa che, nel caso in cui il comportamento contestato costituisca reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, le misure disciplinari possono essere adottate senza attendere l'esito del processo penale.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le infrazioni commesse dai Destinatari ed i provvedimenti disciplinari adottati, le condotte sono classificate come segue:

1. comportamenti che configurano un inadempimento degli ordini impartiti da QBE Italia sia in forma scritta che verbale, nell'ambito di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - inosservanza del Codice di Condotta;
 - elusione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più protocolli previsti dal Modello;

2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire radicalmente meno la fiducia della Compagnia nei confronti del soggetto responsabile dell'infrazione, quali l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, di comportamenti di cui al precedente punto 1 che, in modo non equivoco, sono diretti al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno di QBE Italia;

3. comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale a QBE Italia, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrino uno o più reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001, ovvero comportamenti di cui al precedente punto 1 qualora commessi con dolo.

7.2 Sanzioni per il personale subordinato

Con riguardo al personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL di riferimento, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

QBE Italia ritiene che il sistema disciplinare attualmente applicato presso la Compagnia, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei requisiti di efficacia e deterrenza prescritti.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice di Condotta e delle procedure, regolamenti o istruzioni aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti di QBE Italia, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni: a) richiami verbali; b) ammonizioni scritte; c) multe; d) sospensioni ed e) licenziamenti.

Fermo restando il *principio di correlazione* tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le relative infrazioni, l'applicazione della sanzione disciplinare deve rispettare il *principio della proporzionalità* tra la gravità dell'infrazione e la sanzione comminata.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 sarà oggetto di costante monitoraggio dall'Organismo di Vigilanza.

7.3 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice di Condotta e degli altri protocolli previsti dal Modello, la Compagnia provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione della gravità delle violazioni commesse, anche tenendo in considerazione il particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con il dirigente.

In via generale, al personale dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni: a) multe; b) sospensioni; c) licenziamenti.

Nei casi di gravi infrazioni, la Compagnia potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto sino alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile.

7.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più membri del *Board of Directors* della Compagnia, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero *Board of Directors*, affinché prenda gli opportuni provvedimenti anche in conformità alla normativa locale e *pro tempore* vigente.

7.5 Misure nei confronti degli outsourcer, dei fornitori e degli altri soggetti terzi (agenti, broker)

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con QBE Italia, in particolare contratti di fornitura, *outsourcing*, mandato, agenzia, brokeraggio e consulenza, è l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Codice di Condotta e le regole del Modello ed i protocolli applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Compagnia, senza alcuna penale a carico di quest'ultima, in caso di commissione di reati o in caso di violazione di regole del Codice di Condotta, del Modello e dei relativi protocolli.

La Compagnia si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti e ogni altro rimedio di legge ritenuto opportuno, qualora da tale comportamento derivino danni alla Compagnia, come nel caso di applicazione nei confronti di QBE Italia delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

7.6 Sanzioni disciplinari "Whistleblowing"

Coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 il sistema sanzionatorio adottato di cui ai Paragrafi che precedono è applicabile, *mutatis mutandis*, anche nei confronti dei soggetti che:

- a) si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo¹¹ (anche solo nella

¹¹ A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella fattispecie degli atti di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un

forma tentata), diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- b) violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- c) si rivelino responsabili delle violazioni oggetto di segnalazione;
- d) abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- e) siano ritenuti responsabili per i reati di calunnia o diffamazione.

contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

CAPITOLO 9 DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

8.1 Formazione ed informazione al personale di QBE Italia

QBE Italia, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quali strumenti fondamentali per la prevenzione alla commissione di taluno dei reati presupposto ex d.lgs. 231/2001 e al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari sia del contenuto del d.lgs. 231/2001 e sia degli obblighi derivanti dal medesimo sia del Modello, eroga a beneficio di tutti i Destinatari specifici corsi di formazione.

Le attività formative, le attività di sensibilizzazione e di informazione nei confronti dei Destinatari sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i Responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutti i Destinatari e dovrà essere prevista e realizzata sia al momento dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del singolo soggetto ovvero a seguito di modifiche normative o aggiornamenti del Modello che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione a tutti i Destinatari, circa l'aggiornamento del Modello da parte di QBE Italia;
- successivamente, la consegna ai nuovi assunti di un "kit" informativo, contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori *policy* o procedure aziendali, in materia di *privacy* e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.), il CCNL, il testo del d.lgs. 231/2001, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*" e il Codice di Condotta del Gruppo QBE, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- la sottoscrizione da parte dei Destinatari di un apposito modulo per presa di conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione da organizzarsi periodicamente in corsi d'aula (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione), la quale sarà monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività di comunicazione e formazione devono garantire l'adeguata conoscenza delle procedure aziendali, dei presidi di controllo, dei flussi di informazione e dei poteri autorizzativi, oltre che di contenuti del Codice di Condotta.

I contenuti di detta attività formativa da erogare al personale dipendente di QBE Italia dovranno essere differenziati in relazione ai profili ed al livello di rischio cui ciascun dipendente è esposto in ragione dell'attività svolta.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del d.lgs. 231/2001 ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area sulla *intranet* aziendale, il cui aggiornamento è monitorato dall'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *kit* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni in materia Whistleblowing).

8.2 Informazione ai soggetti terzi

QBE Italia informa anche gli ulteriori soggetti con i quali intrattiene rapporti contrattuali, in particolare fornitori, consulenti, intermediari, agenti, *brokers* e soggetti esterni all'organizzazione che gestiscono in regime di *outsourcing* attività appartenenti al ciclo operativo di QBE Italia (i.e. *loss adjusting*), in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, delle politiche e procedure adottate sulla base del Modello, sui contenuti del Codice di Condotta, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o al Codice di Condotta o alla normativa vigente possono avere, con riferimento ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice di Condotta e/o a protocolli definiti dal Modello.

8.3 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il *Board of Directors* della Compagnia delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a. violazioni delle prescrizioni del Modello;
- b. modificazioni dell'assetto interno di QBE Italia e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività;
- c. modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali sui temi giuridici rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- d. risultanze dei controlli dell'Organismo di Vigilanza che identifichino profili di (potenziale) criticità.

Una volta approvate dal *Board of Directors* della Compagnia le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale vigilerà affinché le stesse modifiche siano sollecitamente rese operative da parte di QBE Italia e promuoverà la corretta comunicazione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il *Board of Directors* della Compagnia circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il *Board of Directors* della Compagnia ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che si risolvano in integrazioni di carattere meramente formale o descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal General Manager di QBE Italia e/o dal *Board of Directors* della Compagnia.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al *Board of Directors* della Compagnia un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dello stesso organo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del *Board of Directors* della Compagnia la delibera di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- a. intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b. identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività di QBE Italia;
- c. formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- d. riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del *Board of Directors* della Compagnia, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.