

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

CONDIZIONI GENERALI PER L'UTILIZZO DEL DOCUMENTO INCLUSI GLI ALLEGATI

1. L'unica versione corrispondente all'originale è quella qui esposta. Qualsiasi riproduzione sotto qualunque altra veste e formato o con contenuti variati non risulterà essere copia conforme.
2. Il contenuto del documento non può essere sottoposto a duplicazioni, traduzioni, inserimento o trasformazione dello stesso in altri media, incluso l'inserimento o la trasformazione con mezzi elettronici, senza espresso consenso di Jefferies GmbH. La riproduzione e lo sfruttamento di tutto, o di parte del contenuto, sono consentite solo dietro citazione della fonte e dell'autore.
3. È consentita a titolo gratuito la diffusione, ovvero la riproduzione e l'impiego, in qualunque forma fatti salvi i principi relativi ai diritti d'autore ed alla proprietà intellettuale come disciplinati dalla L. 633/1941 e s.m.i. e comunque da qualsiasi altra normativa o regolamentazione applicabile al riguardo.
4. Viste le finalità informative, ogni qualvolta verrà diffuso, riprodotto ed impiegato, sia informa completa che parziale, anche attraverso dispositivi di input (fotocopiatrici, scanner, lettori CD, ecc.) è sempre fatto obbligo di:
 - citare ed indicare esplicitamente la fonte;
 - citare l'autore/proprietario;
 - non modificare il documento;
 - non fare del documento un uso a scopo di lucro o commerciale, senza la previa autorizzazione scritta dell'autore;
 - non fare del documento un uso non consono alle sue finalità.
5. È da considerare, nel tempo, negli spazi e nelle finalità ad uso esclusivo gratuito; è assolutamente proibito pubblicarlo, anche se solo parzialmente, su siti altri o canali, diversi da quelli propri di Jefferies GmbH senza l'espressa previa autorizzazione di Jefferies GmbH, tanto meno se per scopo di lucro.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

SOMMARIO

1. JEFFERIES GMBH

- 1.1. La sede secondaria / la branch italiana
- 1.2. La governance, la funzione compliance e l'organizzazione
- 1.3. Il Sistema delle deleghe e procure
- 1.4. L'Organizzazione della sicurezza

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

- 2.1. Gli elementi fondamentali del Modello Organizzativo
- 2.2. Adozione del Modello Organizzativo
- 2.3. Elaborazione del Modello Organizzativo
 - 2.3.1 Preventiva analisi della struttura organizzativa e delle attività aziendali potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati presupposto
 - 2.3.2 Analisi dei protocolli esistenti
 - 2.3.3 Identificazione e Valutazione delle aree di rischio
 - 2.3.4 Le attività di prevenzione e i protocolli di comportamento.
- 2.4. Struttura del Modello Organizzativo
- 2.5. Modifiche, integrazioni ed aggiornamento del Modello Organizzativo
- 2.6. Responsabilità nella gestione del Modello Organizzativo
- 2.7. Obbligo di rispetto del Modello Organizzativo
- 2.8. Attuazione del Modello Organizzativo

3. CODICE ETICO

- 3.1 Gli obiettivi del Codice Etico
- 3.2 Definizione, approvazione e modifiche
- 3.3 Diffusione e conoscenza
- 3.4 Segnalazioni
- 3.5 Conflitto con il Codice Etico

4. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- 4.1 Formazione ed informazione del personale
- 4.2 Informativa ai collaboratori esterni, partner e fornitori

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 6.1 Requisiti, Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 6.2 Attività di reporting
- 6.3 Obblighi di informazione

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

1. JEFFERIES GMBH

1.1 La sede secondaria / la branch italiana

JEFFERIES GmbH (d'ora in poi anche solo **Jefferies, JEG** o **Società**) nasce in Germania il 21 giugno 2017, è una delle principali società di investment banking e mercati dei capitali, fornisce informazioni, competenze e servizi principalmente a investitori qualificati e aziende.

Jefferies è regolamentata da BaFin ed è una consociata interamente controllata da Jefferies International Limited, Londra, Regno Unito ("JIL").

Nel novembre 2018 Jefferies apre a Milano una sede secondaria n. MI/1, attualmente in corso Giacomo Matteotti n. 5. che costituisce la branch italiana e che nel presente documento chiameremo anche solamente **Italian Branch** (con riferimento alla sola sede secondaria / unità locale di Milano con rappresentanza stabile in Italia (come da informazioni rinvenibili dalla Camera di Commercio di Milano, Monza, Brianza e Lodi – Sezione Registro Imprese – Archivio ufficiale della CCIAA).

In data 1° dicembre 2020 le attività della sede secondaria / unità locale italiana di JIL, inclusi i dipendenti, sono state trasferite tramite trasferimento aziendale da JIL alla sede secondaria / unità locale di JEG. Da allora, la Italian Branch di JIL è inattiva e la sede di JEG ha rilevato l'attività sulla base delle notifiche dei servizi MIFID effettuata da Jefferies GmbH a Bafin per poter operare in Italia in libertà di stabilimento. Pertanto, l'Italian Branch è autorizzata a svolgere i seguenti servizi di investimento e accessori:

- Ricezione e trasmissione di ordini in relazione a uno o più strumenti finanziari;
- Esecuzione di ordini per conto dei clienti;
- Negoziazione per conto proprio;
- Consulenza in materia di investimenti;
- Sottoscrizione di strumenti finanziari e/o collocamento di strumenti finanziari;
- Consulenza alle imprese in materia di struttura del capitale, strategia industriale e questioni connesse;
- Consulenza e servizi relativi alle fusioni e all'acquisizione di imprese;
- Ricerca in materia di investimenti e analisi finanziaria o altre forme di raccomandazione generale relative alle operazioni su strumenti finanziari;
- Servizi relativi alla sottoscrizione.

Tutte le funzioni di middle office e back office per le attività dell'Italian Branch sono attualmente svolte dal dipartimento Operations di Francoforte. I sistemi di trading delle filiali sono supportati da Francoforte, con la contabilità locale esternalizzata a terzi.

I servizi dell'Italian Branch sono rivolti a clienti professionali e controparti qualificate come definiti dalla MiFID 2, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gestori collettivi, compagnie assicurative e banche.

In particolare, l'Italian Branch ha due principali linee di business:

- Investment Banking che offre i seguenti prodotti e servizi: Mergers & Acquisitions, Debt Financing (incl. Leveraged Finance) ed ECM;
- Sales&Trading che offre servizi esecutivi su equities, rates, credit e può commercializzare la ricerca in materia di investimento prodotta da analisti che siedono in Italia o all'estero.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231			
Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024

L'Italian Branch non tratta con i clienti al dettaglio.

Il D. Lgs. 231/2001 non prevede specifiche disposizioni in merito alla configurazione della responsabilità amministrativa nei confronti di enti stranieri, tuttavia, si evidenzia che sia alcune pronunce giurisprudenziali, che l'autorevole dottrina hanno affermato che ai fini della perseguibilità del reato presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, debba farsi riferimento al luogo di commissione dello stesso (Trib. Milano 27/04/2004 e Trib. Milano 13/06/2007).

Peraltro, secondo la medesima concezione, i reati commessi in Italia da succursali (branch) di enti stranieri o dagli enti stranieri stessi in regime di libera prestazione di servizi, determinerebbero altresì l'estensione della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 in capo alla persona giuridica nell'interesse della quale è stato compiuto il reato, indipendentemente dalla sua cittadinanza. Secondo tale orientamento, dunque, sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere - nel momento in cui operano in Italia - hanno semplicemente il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il D. Lgs. n. 231/2001. A tal proposito, è opportuno richiamare altresì il dettato normativo dell'art. 36, co. 1 del D. Lgs. 231/2001 il quale, nel disciplinare la competenza giurisdizionale, non fa alcun riferimento alla sede formale dell'Ente nel cui interesse o vantaggio è stato commesso il reato presupposto, ma solo al luogo in cui si è verificato il delitto. Del resto, a conferma di quanto appena detto, da un'attenta lettura dell'art 1 del Decreto emerge chiaramente come non vi sia nessuna espressa esclusione dell'Ente straniero dall'ambito di applicazione soggettivo della normativa. Parimenti, si segnala che il legislatore non opera alcuna distinzione tra Ente italiano ed Ente straniero, al contrario di quanto avviene per lo Stato e gli enti pubblici o aventi rilevanza costituzionali, per i quali invece vi è un'espressa preclusione.

La ratio di tale scelta da parte del legislatore deve certamente rinvenirsi nella necessità che l'Ente straniero operante in Italia debba attivarsi per uniformarsi alla normativa nazionale vigente a prescindere dal luogo ove formalmente è collocata la sede principale, come ribadito nella già citata pronuncia del 27 aprile 2004 del Gip del Tribunale Milano: "sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere nel momento in cui operano in Italia (...) hanno semplicemente il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia". Ragionando diversamente l'Ente straniero si attribuirebbe una sorta di "auto esenzione" dalla disciplina della responsabilità amministrativa, in contrasto, tra l'altro, con i principi generali di tendenziale universalità e di ubiquità della norma penale, di cui agli artt. 3 e 6 c.p., come affermato anche dall'Associazione Bancaria italiana (ABI).

Ciò premesso circa l'applicabilità della normativa di riferimento alle succursali di enti stranieri (branch) e in considerazione delle attività svolte dall'Italian Branch, si rende opportuna l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aggiornato, affinché la Società possa godere dell'esimente prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

1.2 La governance, la funzione compliance e l'organizzazione

La Società è dotata di un Branch Manager (preposto) che svolge **funzioni generali di gestione e amministrazione della Società**, nell'ambito e nei limiti dei poteri e delle deleghe allo stesso attribuiti da Jefferies. L'attuale Branch Manager è stato nominato a giugno 2024 (inoltre, l'Italian Branch si è dotata di un Deputy Branch Manager).

La sede di Milano è pertanto diretta dal Branch Manager, cui è formalmente delegata la rappresentanza della Società e che riferisce direttamente al Management Board di Jefferies, che – a sua volta – riporta al Supervisory Board di Jefferies.

Il personale dell'area Sales&Trading ha facoltà di prestare servizi di investimento previsti dal desk mandate relativo alla loro specifica area di business (tassi, credito e azioni) e riferiscono ai membri del Management Board le attività di Sales&Trading con sede a Francoforte. Il personale dell'area di Investment Banking dell'Italian Branch riferiscono al membro del Management Board per l'Investment Banking con sede a Francoforte.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Nell'analisi organizzativa preliminare all'aggiornamento del Modello si è avuto cura di verificare che:

- 1) tutti i processi omogenei aventi rilevanza in termini gestionali sono ricondotti a un unico responsabile di riferimento collocato formalmente in organigramma con esplicite missioni e responsabilità;
- 2) l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione periodica delle attività svolte;
- 3) a ciascun responsabile di funzione competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il reporting per linea gerarchica, la supervisione del personale assegnato.

La **Funzione Compliance** di JEG si trova a Francoforte e copre tutta la Società, incluse le branch locali.

L'Head of Compliance per l'Europa continentale e MLRO assolve a diverse attività. Tra queste, vi è la responsabilità a ricevere informazioni riguardanti attività fraudolente effettive o sospette, reati finanziari e "operazioni sospette". Inoltre, in base alla politica di gestione dei reclami di JEG, ogni reclamo viene portato all'attenzione dell'Head of Compliance.

Nel 2024 la supervisione degli aspetti di compliance relativi alle succursali della Società è stata intensificata con la creazione dell'unità Branches Compliance che riporta all'Head of Compliance. Infine, per mitigare ulteriormente i rischi di non conformità alla normativa italiana, l'Italian Branch è dotata di un Compliance Officer locale che, tra le altre cose, supervisiona il corretto svolgimento delle relazioni e/o segnalazioni previste dal Regolamento CONSOB n. 17297.

La Funzione Compliance di JEG, con il supporto del Compliance Officer locale, svolge controlli sul corretto adempimento delle procedure e politiche – adottate a livello locale o centrale – applicabili all'Italian Branch, tra le quali, il Codice Etico, le politiche di Compliance, incluso il Compliance Manual, le procedure del trading floor e la normativa interna in materia di anti-financial crime.

Occorre precisare che talune attività di Compliance, anche di controllo, sono state esternalizzate dalla Funzione Compliance di JEG alla Funzione Compliance di JIL.

Ugualmente, l'**assetto organizzativo** dell'Italian Branch prevede che alcune altre attività siano svolte dalla sede centrale (Francoforte), o su base esternalizzata da entità affiliate (ad esempio, JIL) o da terze parti. A titolo esemplificativo, l'unità di Operations collocata a Francoforte, è responsabile di garantire che la filiale rispetti i propri obblighi di segnalazione delle transazioni e di trasparenza post-negoziato. Inoltre, sono svolte dalla sede centrale o in esternalizzazione da JIL alcune attività afferenti all'ambito Tax, Risk Management, Internal Audit, Operations, IT, HR. Inoltre, sono coinvolte terze parti nello svolgimento di attività in ambito Accounting, Sicurezza sul lavoro.

1.3 Il Sistema delle deleghe e procure

Jefferies si è dotata di un sistema di responsabilità e di procure aziendali, coerentemente ai compiti ed alle responsabilità delle singole funzioni aziendali attribuite e in ossequio ai principi di trasparenza e separazione. La finalità è quella di creare un controllo effettivo sulla Società, per prevenire i reati e, allo stesso tempo, consentire la gestione efficiente delle attività aziendali.

Il sistema delle deleghe e delle procure definisce l'organizzazione in termini di strutture, nonché le responsabilità dei soggetti coinvolti all'interno della Società. Non sono formalizzate delle deleghe mentre le procure sono quelle risultanti dal documento denominato "Abteilung B Wiedergabe des aktuellen Registerinhalts".

Si intende per delega l'atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti, mentre per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Le deleghe coniugano ciascun

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Ciascuna delega viene espressa in forma scritta e definisce in maniera specifica ed inequivoca i poteri del delegato, i poteri gestionali assegnati con la delega stessa (e la loro attuazione deve essere coerente con gli obiettivi aziendali) e i poteri di spesa adeguati alla funzione conferita.

Le procure vengono conferite a persone fisiche espressamente individuate; per quanto riguarda il Italian Branch nella persona del Branch Manager.

Inoltre, le procure descrivono i poteri di gestione del delegato e, ove necessario, sono accompagnate da apposite comunicazioni che fissano l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali *extrabudget*.

1.4 L'Organizzazione della sicurezza

L'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sanciti dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro *ex* D. Lgs. 81/2008.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dall'articolo 30 del medesimo Decreto, l'Italian Branch adotta e attua un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tutte le predette attività e le modalità di registrazione vengono poi dettagliatamente descritte negli allegati.

Al fine di prevenire la commissione di questi reati è stata istituita una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale di Jefferies.

Al vertice della struttura dell'Italian Branch vi è il Datore di Lavoro che, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, coincide con la persona che ricopre pro tempore il ruolo di Branch Manager. In tale veste, il Datore di Lavoro che ha il compito non delegabile di valutare tutti i rischi e adottare i conseguenti documenti previsti, nonché di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, attualmente figura ricoperta da un esterno.

Al Datore di Lavoro in materia di sicurezza, è attribuito ogni obbligo e facoltà previsto dal citato D.lgs. 81/2008, ivi inclusi il conferimento e la revoca degli incarichi e delle consulenze professionali, nonché la facoltà di effettuare tutti gli interventi urgenti e indifferibili utili al raggiungimento o al ripristino delle condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro, salva la necessità di informare il Management Board.

Al Datore di Lavoro in relazione alle funzioni legate alla sicurezza, è assegnato il fondo di dotazione necessario per far fronte agli adempimenti in materia di sicurezza, utilizzabile senza necessità di preventiva autorizzazione, nel rispetto delle procedure di spesa e di rendicontazione e degli obblighi di puntuale informativa al Management Board; le funzioni e gli adempimenti assegnati al Datore di Lavoro sono tutti quelli disciplinati dal d.lgs. 81/2008, senza alcuna eccezione.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

L'Italian Branch, pur non essendo dotato di un'autonoma personalità giuridica, ha comunque scelto di adottare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 ("Modello Organizzativo"), tenendo conto dei seguenti elementi:

- il rapporto sussistente tra i costi marginali derivanti dal mantenimento del modello organizzativo e i benefici rilevanti;
- le eventuali conseguenze che la mancata adozione di un modello idoneo potrebbe produrre a carico dell'ente in caso di suo coinvolgimento nel procedimento per responsabilità amministrativa da reato (sanzioni pecuniarie, interdittive, effetti sull'immagine, sulla credibilità, etc.);
- la circostanza che l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione rappresenta un'esigenza imprescindibile per gli enti operanti in Italia, se non anche un vero e proprio obbligo, tanto che anche il legislatore si è orientato in tal senso presentando una proposta per rendere obbligatorio il Modello almeno per le organizzazioni di una certa entità;
- l'attività svolta dalla Società in quanto ente operante nel settore finanziario e l'opportunità che le attività vengano perseguite nel rispetto di principi etici, di legittimità, correttezza e trasparenza.

Invero, nonostante il D. Lgs 231/2001 non imponga l'adozione di un Modello Organizzativo e non vi siano specifiche disposizioni normative né pronunce giurisprudenziali relativamente all'applicazione del Decreto stesso alle sedi secondarie, Italian Branch ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di supportare la propria missione di favorire e incentivare il rispetto rigoroso dei principi etici nella gestione dei diversi settori del proprio *business*.

A tal fine, il Modello Organizzativo richiama e si compone di piani / politiche / procedure / manuali, che costituiscono il corpus normativo interno e i presidi applicabili all'Italian Branch e che riguardano, a titolo esemplificativo, il business plan, i sistemi informativi, il piano dei controlli delle funzioni di controllo, il funzionamento dei comitati, le normative relative alla trasparenza nei rapporti con i clienti, l'antiriciclaggio e gli abusi di mercato.

JEG conduce periodicamente la valutazione del rischio di criminalità finanziaria (*Financial Crime Risk assesment*) che riguarda anche tutte le branch europee (compresa quella di Milano) attive alla data limite della valutazione del rischio di criminalità finanziaria. La valutazione del rischio di criminalità finanziaria è stata condotta per valutare l'esposizione della Società e delle sue branch ai rischi di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo, sanzioni e anticorruzione (Money Laundering and terrorist Financing, sanctions and anti-bribery & Corruptions risks).

Ogni anno, l'Italian Branch svolge un risk assessment specifico sulla stessa materia secondo il Regolamento Banca d'Italia del 26 marzo 2019.

Le sedi secondarie / unità locali della Società (e quindi anche l'Italian Branch) sono inoltre soggette alla normativa nazionale (ad esempio: in materia ambientale, di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in materia fiscale e tributaria, di antiriciclaggio, nella gestione del personale, abuso di mercato, ecc) e di fatto, nella prassi, si conformano alla stessa, pur in assenza di procedure specifiche.

Inoltre, tutti i dipendenti di JEG, inclusi quelli dei branch, ricevono regolarmente formazione sui requisiti AML.

Il Modello Organizzativo è uno strumento dinamico che si completa attraverso le attività demandate all'Organismo di Vigilanza per la verifica sulla sua efficacia, introducendo così un ulteriore strumento di prevenzione e contrasto della commissione dei reati previsti dal Decreto.

Pertanto, con l'applicazione del modello ci si propone fondamentalmente:

- a) Indurre, in tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Italian Branch la necessaria consapevolezza di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alle cogenze di legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti. Inoltre, si intende censurare

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle attività sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

- b) Evidenziare che tali comportamenti illeciti sono sistematicamente condannati dall'Italian Branch nell'ambito delle attività sensibili, anche nel caso ipotetico che la Società possa trarne apparentemente vantaggio, perché contrari sia a disposizioni di legge sia ai principi etici e sociali a cui JEG si ispira nella conduzione e nella gestione della propria missione societaria;
- c) Permettere all'Italian Branch di intervenire rapidamente e tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati previsti nel Decreto grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

La decisione di adottare il Modello Organizzativo è strettamente legata al *modus operandi* dello stesso, che è simile a quello delle cause oggettive di esclusione del reato:

- se attuato ex ante, funziona da scriminante ed enfatizza il ruolo cautelare del Modello Organizzativo;
- se attuato ex post, unitamente agli adempimenti risarcitori, consente la sospensione delle misure cautelari; se adottato prima dell'apertura del dibattimento (comunque accompagnato dal risarcimento del danno e dalla messa a disposizione del profitto derivante dal reato) determina la riduzione della sanzione pecuniaria e rende inapplicabili le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza di condanna. Ulteriore vantaggio è dato dal fatto che, come esposto nei paragrafi precedenti, produce la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria. Chiaramente, trattandosi di valutazioni *ex post*, la commissione del reato integra l'ipotesi dell'inefficienza del Modello adottato.

Tutto quanto precede, ha indotto il Branch Manager ad adottare il Modello Organizzativo per la prima volta l'8 febbraio 2024.

2.1 Gli elementi fondamentali del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo è predisposto in attuazione alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e tendo conto degli orientamenti giurisprudenziali forniti in materia (si vedano, in particolare, G.I.P. Tribunale di Milano, ordinanza del 20 settembre 2004; G.I.P. Tribunale di Milano, ordinanza del 20 settembre 2004; G.I.P. Tribunale di Roma, ordinanza del 04 aprile 2003 e G.I.P. Tribunale di Napoli, ordinanza del 26 giugno 2007).

Da tali indicazioni si evince che il processo di definizione del Modello Organizzativo si configura come un processo di risk management volto a individuare le aree di rischio-reato rilevanti ai sensi del Decreto e ad assicurare l'adozione e il mantenimento di protocolli idonei di comportamento, prevenzione, controllo e reazione sanzionatoria.

Gli elementi portanti del Modello organizzativo sono:

- l'identificazione delle aree dell'Italian Branch soggette a rischio di commissione dei reati previsti nel Decreto;
- la chiara individuazione degli owner dei processi che costituiscono area di rischio e la verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti alle responsabilità attribuite;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni e delle responsabilità;
- la documentazione riportante le procedure, le politiche, le prassi, le regole, ecc., ai fini della prevenzione della commissione dei reati previsti nell'ambito delle attività sensibili, ancorché solamente in via potenziale;
- le attività di sensibilizzazione a tutti i livelli societari in merito alle regole ed alle procedure comportamentali stabilite;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di precisi compiti di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo, sulla sua efficacia e per il suo aggiornamento;
- la verifica, nel tempo, sulla corretta implementazione dei comportamenti societari ed aziendali in relazione ai contenuti del presente Modello Organizzativo al fine, anche, di introdurre le eventuali modifiche che nel tempo verranno ritenute necessarie.

Gli elementi costituenti il presente Modello Organizzativo sono:

- il presente documento, inclusi gli allegati, da considerarsi quindi parte integrante;
- le regole aziendali della Società;
- le procedure e le istruzioni di sistema gestionale di cui è dotata la Società e l'Italian Branch;
- l'analisi e la valutazione dei reati passibili di accadimento (si veda la Mappatura dei rischi);
- la descrizione del sistema attivato per i controlli preventivi da parte dell'Organismo di Vigilanza e delle sue componenti, incluse le azioni comprovanti la continuità di azione dello stesso Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni ed il sistema sanzionatorio correlato.

2.2. Adozione del Modello Organizzativo

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa così introdotta, qualora la Società provi che:

- 1) 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 quelli contemplati;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

Ed in merito ai poteri delegati e relazionabili al rischio di commissione dei reati in predicato, il Modello Organizzativo vuole rispondere alle seguenti esigenze, ovvero essere in grado di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente 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 dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

A tal fine l'Italian Branch, come inizialmente illustrato, pur non essendo obbligata dalle prescrizioni del Decreto, ha ritenuto opportuno adottare volontariamente il presente Modello Organizzativo. La decisione risponde non solo all'esigenza di prevenire i reati previsti dal Decreto e di rafforzare il sistema dei controlli interni, ma anche alla volontà di confermare l'impegno della Società verso comportamenti etici, trasparenti e socialmente responsabili, tenuto altresì conto dei più recenti orientamenti giurisprudenziali secondo cui la mancata adozione del Modello potrebbe configurare ipotesi di *mala gestio*.

2.3. Elaborazione del Modello Organizzativo

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in JEG in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001

Di seguito sono riportate le principali fasi e componenti del processo di elaborazione e aggiornamento del Modello Organizzativo:

2.3.1. Preventiva analisi della struttura organizzativa e delle attività aziendali potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati presupposto

L'articolo 6, comma 2 lettera a), del D. Lgs. 231/2001 enuncia, quali requisiti del Modello Organizzativo, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Per l'individuazione delle **attività sensibili**, l'Italian Branch ha:

- analizzato i servizi prestati, le procedure già in essere, il sistema delle deleghe e delle procure, nonché i comportamenti consolidati;
- coinvolto i responsabili delle singole aree e il Branch Manager, attraverso interviste e consultazioni;
- raccolto documentazione organizzativa e operativa utile a ricostruire i processi effettivamente in uso.

Sulla base di tale attività è stata predisposta una prima mappatura dei rischi, associando ad ogni area sensibile le relative fattispecie di reato e valutando anche le possibili ipotesi di concorso tra più soggetti/funzioni aziendali.

Nell'espletare tale analisi assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei **presupposti soggettivi** del Decreto ed in particolare, l'identificazione dei soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della società, in particolare: *i)* il personale apicale; *ii)* il personale sottoposto all'altrui direzione.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma legati alla Società da rapporti stabili e continuativi, si è ritenuto opportuno – e continua a rendersi opportuno - verificare in concreto l'esistenza nei confronti di tali soggetti di poteri di indirizzo, di controllo sulle diverse fasi dell'attività lavorativa e disciplinari.

Nel definire la mappatura dei rischi si è ritenuto opportuno precisare che:

- il riferimento alle Pubbliche Amministrazioni comprende sia quelle italiane sia quelle estere ad esse equivalenti;
- l'analisi dei rischi è stata estesa anche alle ipotesi di reato commesso in concorso tra più soggetti e non limitata alla sola commissione individuale;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- ai sensi degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, i reati presupposto possono essere realizzati sia da soggetti in posizione apicale sia da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, con conseguente valutazione delle condizioni di rischio connesse a entrambi i profili.

La mappatura tiene inoltre conto del fatto che, ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, rilevano tanto i reati dolosi quanto quelli colposi.

Le attività a rischio reato sono state classificate in due categorie:

- **attività sensibili**, direttamente esposte a rischi penali (es. rapporti con la Pubblica Amministrazione durante verifiche, ispezioni o sopralluoghi, con possibili ipotesi di corruzione);
- **attività strumentali**, che comportano rischi penali solo se combinate con le attività sensibili (es. gestione dei flussi finanziari).

La mappatura dei rischi è stata effettuata:

- sulla base delle best practices di settore;
- con riferimento alle Linee guida ABI e alle Linee guida di Confindustria;
- tenendo conto delle prescrizioni delle Autorità di vigilanza per gli enti finanziari (controlli di linea, risk management, compliance, internal auditing, antiriciclaggio).

Sono stati valutati sia i reati dolosi sia quelli colposi:

- per i primi, il rischio è presidiato quando i controlli preventivi possono essere aggirati solo con condotte fraudolente;
- per i secondi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla possibilità che, pur in presenza di protocolli e obblighi di vigilanza, si verifichi una condotta involontaria non conforme alle regole del Modello.

La mappatura dettagliata delle aree a rischio è riportata nell'allegato "P.S. B 02 – Mappatura dei rischi", da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo.

All'esito delle analisi svolte come indicato al paragrafo che precede, è emerso che le aree sensibili individuate nei processi di Jefferies, alla data del presente Modello Organizzativo, sono associabili principalmente alle seguenti categorie di reati:

1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Reati informatici
3. Reati di Criminalità Organizzata
4. Reati contro la fede pubblica, l'industria e il commercio
5. Reati Societari
6. Reati contro la personalità individuale e cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno
7. Reati market abuse
8. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
9. Reati di ricettazione e riciclaggio
10. Reati ambientali
11. Reati tributari
12. Reati transnazionali

Le fattispecie di reato rilevanti sono trattate nelle **Parte Speciale** del Modello, nella quale sono descritti i processi sensibili individuati e previsti i presidi idonei a eliminarne, ridurne e monitorarne i rischi.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Il presente elenco ha natura dinamica e sarà oggetto di aggiornamento qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi svolto dalla Società e dall'Organismo di Vigilanza, vengano individuate ulteriori aree sensibili o nuove categorie di reati rilevanti.

Si precisa, infine, che rispetto ad alcune categorie di reati il rischio di commissione non risulta ragionevolmente configurabile.

2.3.2 Le attività di prevenzione ed l'analisi dei protocolli di comportamento

Una volta individuate le aree sensibili e i relativi rischi teorici di commissione dei reati, l'attività di *risk assessment* si completa con l'analisi dei seguenti elementi:

- esistenza di procedure formalizzate e pratiche consolidate;
- la chiarezza e oggettivizzazione dei processi decisionali;
- registrazioni o documenti in grado di dare evidenza della segregazione dei ruoli nello svolgimento delle attività;
- adeguatezza della tracciabilità delle attività e delle scelte per consentire la ricostruzione di profili comportamentali che configurino eventuali responsabilità;
- adeguatezza e coerenza del sistema delle deleghe e delle procure;
- sistema di controllo dei processi decisionali da parte delle preposte funzioni interne.

Questa analisi ha consentito di valutare l'idoneità delle misure già in essere come strumenti di prevenzione dei reati e di presidio delle aree sensibili.

Inoltre, l'analisi viene condotta tenendo conto del fatto che gli enti che operano nel settore finanziario sono per loro natura assoggettati ad una disciplina speciale primaria e regolamentare che prevede lo sviluppo di una corrispondente normativa interna e ad una sviluppata cultura dei controlli, che coinvolge soggetti esterni (quali le società di revisione legale) e prevede l'adozione di un Sistema di Controlli Interni a più livelli: controlli di linea, controlli sui rischi (*risk management*), controlli di conformità (*compliance*) e *internal auditing*. A questo proposito si vedano anche Linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (d.lgs. n. 231/2001).

Ove dall'analisi risulti necessario, al fine di contrastare i rischi in modo efficace, si stabiliscono ed indicano dei protocolli aggiuntivi comprendenti procedure, istruzioni, controlli e quanto altro ritenuto utile.

I principi su cui si sviluppano le attività di controllo sono così riassumibili:

- per qualsiasi operazione potenziale fonte di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è stabilito e definito un supporto documentale su cui si possa procedere alla verifica. Tali documenti devono intrinsecamente riportare le modalità e le motivazioni dell'operazione in esame contestualmente a chi ha il potere di autorizzarla, chi l'effettua, chi la contabilizza, chi la registra e chi la verifica;
- in merito al trattamento dei dati e delle procedure che vengono veicolate su supporto informatico sono associate le misure di sicurezza previste nel Regolamento UE 2016/679 e su queste verte il controllo;
- è applicata, ove possibile, la separazione delle funzioni in modo tale che chi autorizza un'operazione è sicuramente diverso da chi la effettua, la registra, la contabilizza od ancora la controlla;
- non vengono contemplati poteri illimitati ad alcun appartenente all'Italian Branch;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- i poteri e le responsabilità sono chiaramente individuati nei verbali di assemblea ordinaria e/o nelle procure della Società;
- i poteri di firma ed autorizzativi risultano coerenti alle responsabilità assegnate stabilendo, quando richiesto, la specifica soglia di approvazione delle spese sostenibili;
- è previsto che le verifiche e le supervisioni passino sempre attraverso una reportistica di tipo documentale;
- le procedure ed i protocolli interni adottati dalla Società sono caratterizzati dai seguenti elementi: separazione all'interno di ciascun processo (c.d. segregazione delle funzioni), tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

2.4. Struttura del Modello Organizzativo

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Italian Branch è composto da:

- la presente **Parte Generale** che fornisce una preliminare descrizione della Società e della sua struttura, nonché illustra la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- la **Parte Speciale A**, nell'ambito della quale si individuano più Parti Speciali in relazione alle specifiche tipologie di Reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- la **Parte Speciale B**, dove si individuano gli strumenti operativi quali, il Codice Etico, il documento che illustra il regolamento dell'organismo di Vigilanza, il Sistema disciplinare ecc.;

Tutti i documenti di normativa interna e organizzativi (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo Statuto societario, l'organigramma, procedure e Protocolli operativi aziendali, etc.) a supporto delle analisi descritte nei paragrafi che precedono sono conservati e mantenuti dalla Società.

Le procedure operative applicate dalla Società quale strumento di presidio al rischio di commissione di reati "presupposto", sono richiamate altresì in ciascuna singola Parte Speciale A, in relazione alle varie "attività sensibili" ivi individuate.

La Parte Generale, le Parti Speciali ed i documenti allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello che si ispira ai principi sopra esposti.

2.5. Modifiche, integrazioni ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Il Modello organizzativo è gestito, approvato e diffuso da Jefferies – Italian Branch nella persona del Branch Manager cui spetta la responsabilità di apportare modifiche, aggiornamenti e integrazioni, sostanziali o formali, sia periodici sia legati a eventi specifici. Tali interventi sono necessari in caso di evoluzione normativa o di cambiamenti nelle regole del Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza o nel Sistema Disciplinare.

Nell'attività di aggiornamento, il Branch Manager può coinvolgere le Funzioni aziendali competenti, oltre a consultare l'Organismo di Vigilanza, così da assicurare che le modifiche, sia sostanziali che formali, risultino coerenti con l'operatività aziendale.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

L'Organismo di Vigilanza, oltre a esercitare la propria attività di controllo, conserva un ruolo attivo nel processo di aggiornamento del Modello. In particolare:

- indica al Branch Manager per iscritto tutte le proposte di aggiornamento del Modello Organizzativo che ritenga necessarie ad evento e/o a seguito delle proprie attività di controllo;
- è previamente consultato dal Branch Manager – anche con il supporto del Compliance Officer locale – per ogni modifica da apportarsi al Modello Organizzativo, sia di natura sostanziale che formale, e le proprie considerazioni sono trasmesse al Branch Manager per iscritto;
- una volta approvate dal Branch Manager, provvedere a verificare la corretta diffusione dei contenuti all'interno dell'Italian Branch e, ove necessario, nei confronti di soggetti esterni per i quali il Modello risulti rilevante.

2.6. Responsabilità nella gestione del Modello Organizzativo

Le responsabilità inerenti alle attività di definizione, applicazione, gestione, monitoraggio, revisione e diffusione del presente Modello organizzativo, a prescindere dagli obblighi di collaborazione reciproca, sono attribuite ai **seguenti soggetti**:

- Branch Manager con le seguenti responsabilità:
 - adottare il Modello Organizzativo;
 - applicare il processo di modifica e aggiornamento del Modello Organizzativo;
 - provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
 - ricevere informativa periodica sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello Organizzativo da parte dell'OdV, assicurando che i principali rischi siano costantemente identificati e gestiti in modo adeguato;
 - assistere l'OdV nella definizione, predisposizione ed attuazione dei piani di informazione e formazione relativi alla diffusione dei principi del Modello Organizzativo;
 - gestire le eventuali relazioni con le Organizzazioni Sindacali e di categoria, derivanti dalla applicazione del Sistema Disciplinare del Modello organizzativo;
- Organismo di Vigilanza, con responsabilità di vigilare affinché il Modello Organizzativo sia:
 - adeguato ed efficace, ossia idoneo a prevenire la commissione dei reati in relazione alla struttura dell'Italian Branch;
 - effettivo, ovvero divulgato ed efficacemente osservato ed attuato da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e di tutti gli altri soggetti cui il Modello Organizzativo è indirizzato;
 - aggiornato, ossia sempre coerente con l'assetto della Società, con le normative eventualmente sopravvenute nel tempo.
- (eventuale) Incaricato dell'Organismo di Vigilanza, con responsabilità di:
 - eseguire gli incarichi delegati e/o commissionati dall'OdV;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- informare l’OdV sulle attività svolte in esecuzione dell’incarico o delle attività delegate e/o commissionate.
- Responsabile HR con responsabilità di:
 - applicare, ovvero affiancare, i soggetti deputati all’applicazione delle sanzioni disciplinari previste per gli inadempimenti ai contenuti dispositivi del Modello Organizzativo (si veda al riguardo l’allegato alla Parte Generale “P.S. B 04 - Sistema Disciplinare”);
 - supportare il Branch Manager nella gestione del contenzioso che dovesse emergere in seguito all’applicazione del Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo aziendale;
- Destinatari, con responsabilità di:
 - applicare i disposti del Modello Organizzativo;
 - collaborare con l’OdV nel processo di verifica e di monitoraggio delle attività correnti in relazione al Modello Organizzativo.

2.7. Obbligo di rispetto del Modello Organizzativo

Tutti i Destinatari in relazione ai contenuti previsti dal Modello Organizzativo dell’Italian Branch hanno i seguenti obblighi:

- attenersi al Modello Organizzativo e, più in generale, alle previsioni di legge vigenti;
- conformare ogni propria azione a criteri di trasparenza e di riconoscibilità dei presupposti che la determinano, di rispetto di protocolli/procedure, di legittimità, di verificabilità anche *ex post* dei presupposti che hanno condotto all’esecuzione di ogni operazione;
- evitare qualsiasi conflitto di interesse o comunque qualsiasi coinvolgimento personale, anche indiretto o tramite terzi o familiari, in attività in conflitto con quelle condotte dalla Società;
- evitare qualsiasi favoreggiamento illecito, illegittimo od indebito di qualsiasi genere nei riguardi di terzi e per qualsiasi motivo;
- operare in assenza di qualsiasi interesse improprio o di qualunque condizionamento improprio, anche se solo indiretto;
- per tutti quei soggetti societari ed aziendali che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di gestione e di controllo, anche seppure solo per una singola unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, acquisire tutte le informazioni normative, professionali, deontologiche necessarie ed opportune per corrispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni del presente Modello Organizzativo e delle leggi vigenti correlate;
- per tutti quei soggetti societari ed aziendali che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di gestione e di controllo, anche seppure solo per una singola unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, trasmettere ai propri collaboratori e/o sottoposti un’adeguata formazione ed informazione sui contenuti e sulle finalità sostanziali del presente Modello organizzativo atte a garantire idoneamente la sua finalità sostanziale;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
---------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- riferire ai propri superiori, o comunque all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione, da chiunque posta in essere, anomala o di mancato rispetto del presente Modello Organizzativo e delle procedure e dei controlli previsti.

Infine, a margine ed a complemento degli obblighi appena elencati, si esprime in modo chiaro che nessun comportamento illecito, illegittimo o scorretto può essere giustificato, o considerato meno grave, in quanto compiuto nell'asserito interesse o vantaggio della Società.

Anzi, al contrario, viene qui riportata l'incondizionata determinazione dell'Italian Branch di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti interessi o vantaggi e quindi tale intento, ove posto in essere nonostante le misure contrarie e le azioni preventive realizzate dall'Italian Branch, costituirà uno degli specifici campi di intervento previsti dal Sistema Disciplinare.

2.8 Attuazione del Modello Organizzativo

In virtù della complessità del Modello Organizzativo e della sua incidenza sulla struttura aziendale dell'Italian Branch, se ne prevede l'introduzione progressiva mediante un programma operativo di recepimento, volto a garantire l'efficace attuazione dei principi del Modello attraverso la definizione delle attività da svolgere, le responsabilità coinvolte, i tempi e la modalità di esecuzione.

È richiesta la piena osservanza del programma da parte di tutti i soggetti coinvolti.

3. CODICE ETICO

3.1. Gli obiettivi del Codice Etico

Jefferies indica nel proprio Codice Etico i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella stessa e nelle controllate, nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni, dipendenti, clienti, consulenti, agenti, partner commerciali, Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e più in generale, ogni altro soggetto con il quale comunque si instauri un contatto.

Il Codice Etico che Jefferies ha adottato, ed il cui testo è parte integrante del presente Modello è l'espressione della volontà di porre come obiettivo primario quello di soddisfare, sempre e nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei suoi interlocutori, raccomandando e promuovendo un elevato standard di professionalità e vietando quei comportamenti che si pongano in contrasto non solo con le disposizioni normative, ma anche con i valori che Jefferies intende promuovere.

Il Codice Etico è, e deve rappresentare, una guida ed un valido supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace gli obiettivi della Società.

Per contro, tutti i dipendenti ed i collaboratori di Jefferies sono tenuti ad osservare ed a fare osservare il Codice Etico.

3.2. Definizione, approvazione e modifiche

Il Codice Etico del branch viene definito ed approvato dal Branch Manager.

Qualsiasi modifica e/o integrazione al Codice Etico dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

3.3. Diffusione e conoscenza

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli organi sociali e dei loro componenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei collaboratori esterni, degli agenti, dei procuratori e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto dell'Italian Branch anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera.

Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Eventuali dubbi applicativi connessi al Codice Etico devono essere tempestivamente sottoposti e discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico, oltre ad essere parte integrante del presente Modello Organizzativo, entra a far parte del corpus normativo interno aziendale. La sua mancata osservanza costituisce motivo per l'attivazione delle procedure di contestazione d'addebito (al riguarda si veda l'allegato "P.S. B 04 - Sistema Disciplinare");

La distribuzione del Codice Etico, e di ogni suo aggiornamento, deve essere assicurata a tutto il personale mediante strumenti idonei a garantirne la conoscenza. Le modalità operative sono individuate dalla Società, che potrà avvalersi, tra l'altro, della consegna diretta ai destinatari, dell'affissione in appositi spazi aziendali o della pubblicazione sulla rete aziendale.

3.4. Segnalazioni

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice Etico o di altri eventi suscettibili di alterarne la valenza e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

3.5. Conflitto con il Codice Etico

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni indicate nel Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei protocolli/procedure, nelle direttive operative e gestionali di Jefferies il Codice Etico dell'Italian Branch prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

4. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'Italian Branch, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale aspetto di primario rilievo, si adopera al fine di garantire la conoscenza, da parte del personale, del presente Modello organizzativo e dei contenuti del D. Lgs. 231/2001.

4.1. Formazione ed informazione del personale

Ai fini dell'attuazione del Modello Organizzativo, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale dell'Italian Branch sono gestite dal Branch Manager in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i Responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello Organizzativo.

In ogni caso la suddetta attività dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale apicale.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di espletamento della formazione possono essere tra le più diverse; ad esempio, si può ricorrere a sessioni formative, alla distribuzione di note informative interne, all'organizzazione di incontri dedicati con i nuovi assunti, la tenuta di seminari, ecc.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231			
Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024

Al riguardo si rimanda all'allegato "P.S. B 02 Piano di Formazione e Comunicazione".

4.2. Informativa ai collaboratori esterni, partner e fornitori

I soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con l'Italian Branch vengono informati del presente Modello Organizzativo e dell Codice Etico.

Inoltre, se il contratto prevede attività con dirette interferenze e/o interconnessioni sull'operatività dell'Italian Branch si aggiunge l'informazione specifica in merito alla prevenzione in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro come previsto dall'articolo 26 del D. Lgs. 81/2008.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Stabilito che il D. Lgs. 231/2001 all'articolo 6, comma 2 lettera e), e all'articolo 7, comma 4 lettera b), prevede espressamente l'"adozione di un adeguato sistema sanzionatorio, finalizzato ad assicurare il rispetto e l'implementazione del modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati" e il linea con le *best practice*, Italian Branch si è dotata di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole di condotta previste ai fini della prevenzione dei reati considerati dal Decreto e, più in generale, delle politiche e procedure previste dal presente Modello Organizzativo.

In relazione a tutto quanto precede, l'Italian Branch esplica quindi il proprio diritto di definire ed applicare, nel caso di violazioni od omissioni, un sistema interno sanzionatorio che richiama i provvedimenti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tenuti presenti anche i principi in ordine alla graduazione della sanzione che gli stessi richiamano (si veda al riguardo l'allegato alla Parte Generale "P.S. B 04 - Sistema Disciplinare").

Le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità alle previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e della vigente contrattazione collettiva applicabile. (C.C.N.L. per i dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali).

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Requisiti, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza può essere costituito in forma monocratica o collegiale e può essere composto da soggetti interni e/o esterni e, in ogni caso, deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo.

In particolare, l'OdV deve essere necessariamente caratterizzato da:

- autonomia e indipendenza;
- onorabilità e professionalità;
- continuità di azione.

Quanto al primo requisito (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo OdV. Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo che soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'OdV che nelle decisioni da adottare. Tale requisito è assicurato dalla facoltà di reporting al Branch Manager, dalla composizione dell'Organismo di Vigilanza il cui componente non si trova in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né è titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

Per quanto attiene ai requisiti di onorabilità e professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello Organizzativo medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Branch Manager. Tali requisiti sono garantiti dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.

Quanto, infine, alla continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine e l'analisi dei flussi informativi inerenti alle attività operative svolte nell'ambito delle aree considerate a rischio, sul rispetto del Modello Organizzativo, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per i Destinatari del Modello Organizzativo.

La *mission* dell'Organismo di Vigilanza consiste nel:

- a) effettuare verifiche sulle attività o operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai responsabili delle aree aziendali, al fine di valutare l'osservanza ed il funzionamento del Modello Organizzativo;
- b) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, nonché, conseguentemente, sul rispetto delle norme da parte dell'Italian Branch;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- d) vigilare sul sistema di deleghe sì da garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto poste in essere;
- e) promuovere idonee iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del presente Modello Organizzativo;
- f) valutare le segnalazioni di eventuali segnalazioni e/o inosservanze del presente Modello Organizzativo;
- g) coordinarsi con le funzioni aziendali per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello Organizzativo;
- h) attivare e svolgere inchieste interne al fine di acquisire ulteriori elementi di indagine;
- i) proporre al Branch Manager le modifiche al Modello Organizzativo.

Per la trattazione approfondita circa l'Organismo di Vigilanza aziendale si rimanda all'allegato alla Parte Generale "P.S. B 03 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", parte integrante del presente Modello organizzativo.

6.2. Attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Branch Manager in merito all'attuazione del presente Modello Organizzativo e alla rilevazione di eventuali criticità.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Branch Manager in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il *reporting* ha ad oggetto l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Italian Branch, sia in termini di efficacia del presente Modello Organizzativo.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Process Owner <i>JEFFERIES GMBH BRANCH IN ITALY</i>	Documento PARTE GENERALE	Sigla P.G.	Data prima emissione Febbraio 2024
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

L'Organismo di Vigilanza propone al Branch Manager, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello Organizzativo.

In caso di urgenza l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Branch Manager in merito ad eventuali criticità riscontrate.

Gli incontri con il Branch Manager cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia verrà custodita dallo stesso nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

6.3. Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del presente Modello Organizzativo, del Codice Etico o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione – sul punto si rimanda al documento “*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*” - su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo o ai principi espressi nel Codice Etico rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Jefferies o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.