



## WHISTLEBLOWING POLICY – PROCEDURA INTERNA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Aggiornamento 19 dicembre 2023

### 1. Premessa

P&G SGR (di seguito anche la “SGR”) si è dotata del sistema di “Whistleblowing” (di seguito anche “Segnalazioni”) previsto dal D.Lgs. 24/2023 con il quale l’Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il D.Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorativa.

Per le SGR, il whistleblowing è anche regolato dall’art. 4-undecies (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni) del D.Lgs. 58/1998 (“TUF”). In particolare, il legislatore ha disposto all’articolo 4-undecies che i soggetti abilitati adottino procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività svolta, garantendo la riservatezza dei dati personali del segnalante (“Segnalante”) e del presunto responsabile della violazione; tutelando adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione e assicurando per la segnalazione un canale specifico, indipendente ed autonomo. L’identità del Segnalante, può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato (“Segnalato”).

Ai sensi dell’articolo 9 del Provvedimento della Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 - Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF) (di seguito anche “Regolamento Governance”), l’organo con funzione di supervisione strategica approva i sistemi interni di segnalazione delle violazioni, secondo quanto previsto dall’Allegato 4 del Regolamento medesimo.

In aggiunta, con riferimento alle disposizioni in tema di antiriciclaggio, il D.Lgs. 90/2017, ha modificato il contenuto del D.Lgs. 231/2007 (c.d. “Decreto Antiriciclaggio”). In particolare, l’articolo 48 – Sistemi Interni di segnalazione delle violazioni - prevede l’introduzione di un sistema di segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

La presente Procedura, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni della SGR, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno dell’organizzazione e nei rapporti con la stessa.

### 2. Riferimenti Normativi

In tema di Whistleblowing, i riferimenti normativi sono i seguenti:

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;

- Regolamento (UE) 2016/679, relativo “Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Regolamento (UE) 596/2014 in tema di market abuse;
- D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 1937/2019;
- D. Lgs. 231/2001, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;
- D.Lgs. 58/1998 - artt. 4-undecies e 4-duodecimes;
- D.Lgs. 90/2017 art. 48, in attuazione della Direttiva (UE) 849/2015 in materia antiriciclaggio;
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

### 3. Destinatari della Procedura – Segnalanti

È inteso come Segnalante la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (ex art. 2, co. 1, lett. g) e lett. i) D.Lgs. 24/2023).

In particolare:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Collegio Sindacale;
- tutti i dipendenti della SGR;
- i collaboratori di cui la SGR si avvalga nella prestazione dei propri servizi ed attività.

Tutti i soggetti sopra elencati nel prosieguo del documento vengono citati con il termine “**membri del personale**”.

La presente Procedura si applica altresì ai fornitori di servizi consulenziali allorché la consulenza prestata assuma carattere continuativo e comporti di fatto l’inserimento, anche temporaneo, di specifici soggetti all’interno della struttura aziendale.

Le tutele a favore del Segnalante (cd. “misure di protezione”), di cui ai successivi paragrafi, si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Come previsto dall’art. 3, co. 4, D.Lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
- b) durante il periodo lavorativo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



La valutazione preventiva in ordine all'ampliamento del perimetro applicativo della Procedura nei termini di cui sopra è rimessa al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

La Procedura sarà messa a disposizione del personale nell'intranet aziendale comunicandola con apposita circolare interna, nonché pubblicandola sul sito internet aziendale.

#### **4. Oggetto della Segnalazione**

Formano Oggetto di Segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della SGR, tra i quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni delle disposizioni del TUF e delle relative disposizioni attuative nonché del Regolamento (UE) 596/2014;
- condotte illecite riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato di cui al D.Lgs. 231/2007;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- manipolazioni del mercato in violazione della normativa;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno.

Sono altresì Oggetto di Segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi alla Procedura e alle Procedure adottate dalla SGR. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

##### **4.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati**

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazioni delle norme del Regolamento Intermediari relative alla gestione dei conflitti di interesse, alla disciplina degli incentivi e alla trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento nonché del Regolamento (UE) 596/2014;
- violazione della Procedura e delle Procedure adottate dalla SGR;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);

- comportamenti volti ad ostacolare le attività delle Autorità di Vigilanza di settore o Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della SGR;
- falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla SGR o a clienti;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- altro previsto dalla normativa.

In materia di antiriciclaggio, si ritiene utile fornire delle esemplificazioni di condotte che possano costituire oggetto di segnalazione:

- compilazione del questionario di adeguata verifica della clientela ad opera di un dipendente, anziché del cliente, che non rappresentano le effettive dichiarazioni fornite dal medesimo cliente;
- ricezione di denaro contante o titoli al portatore da parte della clientela;
- suggerimenti al cliente su come compilare il questionario antiriciclaggio al fine di ridurre artificialmente il profilo di rischio;
- mancata attivazione dell'iter di segnalazione di operazione sospetta in presenza di evidenti indici di anomalia;
- mancata o non corretta modalità del monitoraggio costante della clientela in violazione palese delle norme previste dalla SGR (violazioni volontarie ripetute e sistematiche per avvantaggiare un soggetto);
- comunicazione ad un soggetto dell'avvenuta segnalazione di operazione sospetta;
- violazione dell'obbligo di riservatezza del soggetto segnalante;
- mancata richiesta delle autorizzazioni previste per l'apertura di rapporti e/o esecuzione di operazioni;
- mancato rispetto degli obblighi di astensione previsti dalla normativa;
- esecuzione di istruzioni dei clienti oggetto di precedenti segnalazioni con modalità tali da aggirare i previsti blocchi procedurali.

#### **4.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate**

Il Sistema di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato quindi:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;

- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- altro non previsto dalla normativa.

#### 4.3 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura.

In particolare, sono ritenute non rilevanti Segnalazioni che:

- si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;
- altro non previsto dalla normativa.

#### 5. Contenuto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

In particolare, **la Segnalazione deve contenere**, quantomeno:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (*si vd. infra*);
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.



Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione come di seguito riportato.

#### **6. Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (o “Responsabile Whistleblowing”)**

Il Responsabile Whistleblowing è il soggetto incaricato della gestione dei sistemi interni di segnalazione della SGR che, per sua natura, si trova in una posizione gerarchica funzionale tale da non compromettere le indagini. La SGR ha attribuito tale ruolo al Responsabile della Funzione Compliance. Come “Funzione di Riserva” è stato individuato il Responsabile della Funzione di Revisione Interna.

#### **7. Canale di segnalazione interna**

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell’identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

- Modalità delle segnalazioni - Forma scritta

La Società si è dotata di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://webplatform.pgalternative.com/WB/WhistleBlowing/InserisciCodice>. Il codice per accedere al questionario è **P3G-ANAC**.

- Modalità delle segnalazioni - mediante un incontro diretto, su richiesta del Segnalante.

Esclusivamente nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile Whistleblowing, il segnalante ha a disposizione un canale di segnalazione alternativo, via posta elettronica certificata all’indirizzo [pgsgr@legalmail.it](mailto:pgsgr@legalmail.it); pertanto, in tale caso, le e-mail vengono lette unicamente dal Responsabile della Funzione di Revisione Interna.

#### **8. Il canale di segnalazione esterna**

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione c.d. “esterna”. In tal caso, il destinatario della Segnalazione sarà l’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna.

La normativa prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora:

- ✓ sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- ✓ si abbiano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa essere motivo di ritorsione/discriminazione;
- ✓ si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul sito internet dell'ANAC.

La SGR pubblica sul proprio sito internet informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno presso le Autorità di Vigilanza e l'ANAC fornendo chiare indicazioni sulle tutele riservate al soggetto segnalante.

## **9. Processo di Segnalazione**

I Soggetti Destinatari che vengano a conoscenza di un comportamento illecito sono incoraggiati a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate, tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati.

In base a quanto previsto dalla normativa, il processo di valutazione delle segnalazioni interne risulta suddiviso in diverse fasi che si identificano nella:

- 1) ricezione della segnalazione;
- 2) analisi della segnalazione, ossia l'esame della segnalazione da un punto di vista formale (ricevibilità);
- 3) valutazione del merito della segnalazione da parte del soggetto competente;
- 4) comunicazione senza indugio agli organi aziendali delle informazioni oggetto di segnalazione ritenute rilevanti.

In esito a tale processo, gli organi aziendali della SGR adottano i provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare.

In linea con il principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione e della complessità della SGR, il Responsabile Whistleblowing gestisce direttamente tutte le fasi del procedimento di segnalazione sopra indicate, ossia la ricezione, l'esame, la valutazione e la comunicazione.

### **9.1 Ricezione della Segnalazione**

Una volta ricevuta la segnalazione tramite il canale interno sopra descritto, il Responsabile Whistleblowing provvede a rilasciare al soggetto segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla ricezione e – con la dovuta tempestività – ad avviare le necessarie verifiche in merito all'effettiva illiceità o illegittimità del comportamento del soggetto segnalato, avendo cura di non riferire il nominativo del segnalante. Nei casi più gravi, il Responsabile Whistleblowing si riserva di portare la tematica direttamente all'attenzione degli Organi aziendali.

Spetta al Responsabile Whistleblowing attivarsi con tutti gli strumenti necessari per l'accertamento dell'effettivo rischio legale e reputazionale connesso al comportamento illecito segnalato, anche coinvolgendo di volta in volta le strutture della SGR interessate/competenti affinché tutte le segnalazioni siano gestite dalla SGR con la massima cura e attenzione. A completamento di tali attività, qualora la segnalazione si riveli fondata, il Responsabile Whistleblowing senza indugio ne riporta i contenuti al Consiglio di Amministrazione.

In tutti i casi, il Responsabile Whistleblowing dà informativa al soggetto segnalante circa l'esito delle indagini effettuate.

Inoltre, laddove la segnalazione risulti effettuata in mala fede, nei confronti del soggetto segnalante potrà essere comminato, nel rispetto delle procedure aziendali in materia, un provvedimento disciplinare.

Il Responsabile Whistleblowing, inoltre, relaziona annualmente al Consiglio di Amministrazione in merito al corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare proprio il Responsabile Whistleblowing, la stessa va fatta, secondo il canale interno all'attenzione del Responsabile della Funzione di Revisione Interna che, in tale occasione, svolgerà il ruolo di "Funzione di riserva".

Analogamente, qualora la segnalazione dovesse riguardare un membro del Consiglio di Amministrazione, in quanto soggetto gerarchicamente sovraordinato al Responsabile Whistleblowing, quest'ultimo è tenuto ad informare tempestivamente il Presidente del Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza

Se la segnalazione ha ad oggetto fatti e/o comportamenti che possono comportare la responsabilità della SGR ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile Whistleblowing informa tempestivamente anche l'Organismo di Vigilanza.

La SGR garantisce la riservatezza della segnalazione e dei dati del segnalante. Per questo motivo, si invita a non presentare segnalazioni anonime.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale e viene conservata nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti presso la SGR a cura del Responsabile Whistleblowing.

Per ogni segnalazione viene aperto un fascicolo, nel quale saranno reperibili (almeno) le seguenti informazioni:

- informazioni relative al segnalante:
  - nome e cognome;
  - codice matricola (se previsto);
  - unità organizzativa di riferimento e funzione ricoperta;
- informazioni relative al segnalato:
  - nome e cognome;
  - codice matricola (se previsto);
  - unità organizzativa di riferimento e funzione ricoperta;
- dichiarazioni del segnalante;
- eventuali controdeduzioni del segnalato;
- azioni intraprese;
- relazione/i del Responsabile Whistleblowing.

## **9.2 Analisi della Segnalazione**

La verifica – demandata al Responsabile Whistleblowing – è effettuata in maniera equa e imparziale, nel rispetto dei diritti sia del segnalante che del segnalato.

Al soggetto segnalato, ove le prove raccolte a suo carico siano tali da confermare la segnalazione pervenuta, è comunque garantita la possibilità di difendersi e controbattere alle stesse.

Laddove il Responsabile Whistleblowing sia impossibilitato a condurre le indagini in autonomia, ne dà immediato riscontro al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale affinché vengano intraprese tempestivamente le iniziative volte a fornire il necessario supporto al predetto Responsabile, eventualmente anche mediante il coinvolgimento di altre unità organizzative della SGR.

Nella sua analisi il Responsabile Whistleblowing deve farsi dichiarare, qualora già non specificato nella segnalazione, se il soggetto segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione stessa. Qualora il segnalante si attribuisca la corresponsabilità di un determinato comportamento, la SGR riconosce un

trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili.

### **9.3 Esito dell'indagine**

Al termine dell'indagine, l'esito dell'accertamento – ove rilevante ai fini della gestione del rischio legale e reputazionale della SGR è portato dal Responsabile Whistleblowing a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza mediante apposita relazione.

Tutte le comunicazioni del Responsabile Whistleblowing sono sottoposte alla massima riservatezza. La relazione deve:

- riassumere l'indagine svolta e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'adozione di eventuali provvedimenti decisionali una volta ricevuto il parere del Responsabile Whistleblowing. Spetta al Consiglio di Amministrazione valutare, sulla base dei riscontri ricevuti, se adottare o meno le iniziative ed i provvedimenti necessari.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione potrà:

- 1) non avviare alcuna azione, archiviando motivatamente la segnalazione;
- 2) avviare un procedimento disciplinare a carico dei responsabili;
- 3) inviare una segnalazione alla competente Autorità Giudiziaria e/o all'Autorità di Vigilanza in merito ai fatti riscontrati utilizzando l'apposito modulo di cui all'art. 4-duodecies del TUF;
- 4) definire eventuali azioni di prevenzione e mitigazione;
- 5) avviare una procedura disciplinare nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo e/o colpa grave.

Il membro del personale che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illecito non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illecito, ai sensi della presente Procedura. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

In ogni caso, il Responsabile del sistema interno di segnalazione darà riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, dando comunicazione dell'esito delle indagini e delle eventuali misure adottate.

La Segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.

### **10. Garanzie del Soggetto Segnalante**

Il soggetto segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie da parte della SGR per aver effettuato la segnalazione, fatti salve le responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La SGR garantisce la riservatezza della Segnalazione e l'anonimato del soggetto Segnalante, salvo i casi in cui:

- lo stesso Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- lo preveda la legge (ad esempio, ove si renda necessario coinvolgere la polizia giudiziaria o le Autorità ovvero il soggetto segnalato abbia il diritto di riceverne notifica);
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- la sua divulgazione sia necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del soggetto Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura. Nelle ipotesi in cui è consentita la rivelazione dell'identità del Segnalante, viene dato avviso al medesimo di tale rivelazione.

La garanzia di riservatezza e il divieto di ritorsione devono intendersi estesi anche ai c.d. "facilitatori", ossia le persone fisiche che assistono la persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.

#### **11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante**

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Procedura, potrà informare il soggetto designato alla ricezione o anche, nel caso dei dipendenti, l'alta dirigenza. Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

#### **12. Responsabilità del segnalante**

È impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368, 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

### **13. Garanzie del Soggetto Segnalato**

Il presente Documento ha tra i suoi obiettivi anche la tutela del segnalato da eventuali abusi degli strumenti di Segnalazione messi a disposizione dalla SGR (i.g. segnalazioni infondate inviate in malafede o con colpa grave).

La SGR assicura quindi la riservatezza dell'identità del soggetto segnalato per tutta la durata della relativa procedura da qualsivoglia forma di condotta ritorsiva e/o punitiva basata solamente sulla mera presentazione di una segnalazione.

### **14. Segnalazione alle Autorità di Vigilanza**

Come previsto dall'articolo 4-duodecies del TUF, Banca d'Italia e Consob ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, le segnalazioni che si riferiscono a violazioni della disciplina normativa applicabile, nonché di atti dell'Unione Europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

Oltre a quanto descritto sopra per il sistema interno di segnalazione, i dipendenti o i collaboratori della SGR possono utilizzare anche i canali esterni di whistleblowing attivati dalle Autorità di Vigilanza per segnalare possibili violazioni della normativa o anomalie gestionali riscontrate presso l'intermediario. Le Autorità assicurano la riservatezza dei dati personali del segnalante, anche al fine di tutelare quest'ultimo da possibili ritorsioni, come previsto dalla normativa in materia.

Sul sito di Banca d'Italia è disponibile il modulo "Segnalazione Whistleblowing"<sup>1</sup> che può essere inviato a Banca d'Italia:

- via posta elettronica alla casella [whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it](mailto:whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it);
- via posta ordinaria, all'indirizzo Banca d'Italia, via Nazionale, n. 91 - 00184 Roma, all'attenzione del Dipartimento Vigilanza bancaria e finanziaria - Servizio CRE - Divisione SRE (la busta deve recare la dicitura "riservato").

Banca d'Italia ha, inoltre, aggiunto la possibilità di presentare un esposto direttamente tramite la piattaforma "servizi online"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/schema-modulo-segnalazioni-WB.pdf>

<sup>2</sup> <https://servizionline.bancaditalia.it/home>



Consob ha attivato due canali dedicati, uno telefonico ed uno telematico, per la ricezione delle segnalazioni; per cui, le segnalazioni possono essere comunicate:

- telefonicamente al numero 06 8411099;
- via posta elettronica, utilizzando i moduli disponibili sul portale dell'Autorità<sup>3</sup>, alla casella [whistleblowing@consob.it](mailto:whistleblowing@consob.it).

Peraltro, anche Consob prevede la possibilità di invio delle segnalazioni tramite posta ordinaria, all'indirizzo: Consob, Via G. B. Martini 3, 00198, Roma.

## **15. Tutela della Privacy**

L'obiettivo di individuare eventuali comportamenti illeciti commessi da dipendenti della SGR o da terzi, nonché di assumere le misure necessarie per contrastare gli effetti di tali comportamenti ed evitare il loro ripetersi, giustifica il trattamento dei dati personali all'interno del sistema di segnalazione attivato dalla SGR.

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. "GDPR"), la base giuridica del trattamento dei dati personali risulta quindi costituita dalla previsione di legge di cui all'art. 2 della L. 179/2017, dalla Direttiva Whistleblowing e dal D.Lgs. 24/2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 del medesimo D.Lgs. 24/2023.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Responsabile Whistleblowing (fatte salve eventuali specifiche disposizioni in materia ed eventuali situazioni di conflitto di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente Documento.

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile. Decorso tale termine, il Responsabile del sistema interno di segnalazione deve rendere anonimo il contenuto delle segnalazioni. I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Responsabile del sistema interno di segnalazione agli Organi Aziendali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, Banca d'Italia e Consob, e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della persona segnalata, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati, emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

## **16. Previsioni finali**

Il sistema e le tutele disciplinate dalla presente Procedura non trovano applicazione nel caso di:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti ai rapporti con i superiori gerarchici;
- contestazioni attinenti alle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

---

<sup>3</sup> <https://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>

## **17. Tracciabilità ed archiviazione**

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del citato Decreto.

Nel caso di Segnalazione mediante forma orale, deve essere garantita la conservazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023; in particolare:

- quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.