

12 DICEMBRE 2023

POLICY IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

Versione	Approvato da	Motivo revisione
2020/01	Consiglio di Amministrazione del 19/06/2020	
2023/01	Consiglio di Amministrazione del 12/12/2023	Recepimento del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4. CONTENUTO E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	5
4.1 <i>COMPORAMENTO ILLECITO</i>	5
4.2 <i>SEGNALAZIONI INTERNE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING INTERNO).....</i>	6
4.3. <i>MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</i>	7
4.4. <i>PROCEDURA.....</i>	8
4.5. <i>CONTENUTO.....</i>	9
4.6. <i>VALUTAZIONE FORMALE DELLA SEGNALAZIONE.....</i>	9
4.7 <i>VALUTAZIONE SOSTANZIALE DELLA SEGNALAZIONE.....</i>	10
4.8. <i>CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE.....</i>	11
5. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	11
5.1. <i>TUTELA DELL'ANONIMATO</i>	11
5.2. <i>DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....</i>	12
5.3. <i>RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....</i>	12
6. TUTELA DEL SEGNALATO	13
7. PROTEZIONE E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI	13
8. SEGNALAZIONI ESTERNE ALL' AUTORITÀ DI VIGILANZA (WHISTLEBLOWING ESTERNO)14	
9. ALLEGATI.....	15

1. PREMESSA

Quantyx SIM S.p.A. (di seguito, la “SIM” o la “Società”) promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*. Per tale ragione, la presente *Policy* definisce le modalità di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illeciti (c.d. “*whistleblowing*”).

Per comportamento illecito o illegittimo si intende qualsiasi azione od omissione, avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla SIM e/o ai suoi dipendenti e che:

- sia illecita, scorretta o eticamente scorretta;
- violi le disposizioni normative e regolamentari; o
- non sia conforme alle normative interne.

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcun modo gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti.

La Policy – che è parte integrante del sistema dei controlli interni – ha lo scopo di fornire tempestive indicazioni al personale e agli esponenti aziendali della SIM al fine di salvaguardare la reputazione della Società nei confronti di soggetti esterni, fornendo ai dipendenti e ai collaboratori che abbiano il ragionevole sospetto che si sia verificato o che si possa verificare un comportamento illecito o illegittimo all’interno della stessa, uno strumento per segnalarlo secondo modalità che garantiscano la riservatezza della segnalazione, del soggetto segnalante e del soggetto segnalato.

La Policy si pone quindi in un’ottica di trasparenza dell’operato della Società verso l’esterno e a tal fine delinea il processo di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti, identificando i canali di comunicazione che ne consentano la ricezione, l’analisi ed il trattamento da parte della struttura aziendale a ciò deputata, finalizzati alle opportune verifiche e all’adozione dei necessari rimedi per evitarne la ripetizione nel futuro.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

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

- **artt. 4-undecies** (*Sistemi interni di Segnalazione delle violazioni*) e **4-duodecies** (*Procedura di Segnalazione alle autorità di Vigilanza*) del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“TUF”)
- **Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF**, Provvedimento della Banca d’Italia del 5 dicembre 2019
- Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2017 (**Decreto Antiriciclaggio**)
- Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato, Direttiva 2014/57/UE relativa alle sanzioni penali in caso di abusi di mercato e, da ultimo, Direttiva di esecuzione (UE) n. 2392/2015 avente ad oggetto la segnalazione alle autorità competenti di violazioni effettive potenziali nell’ambito dei medesimi abusi di mercato
- Legge 30 novembre 2017 n. 179, *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato* (**Legge sul Whistleblowing**)
- **Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24** che ha recepito in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.
- Regolamento UE 679/2016 (c.d. **GDPR**) e D.Lgs. 196/2003 (novellato dal D.Lgs. 101 del 28 agosto).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutto il “personale” della SIM ovverosia, ai sensi dell’art. 1, co. 1, lett. i-ter, TUF e dell’articolo 1, comma 2, lettera cc) del Decreto Legislativo n. 231 del 2007, ai dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato

In particolare, si applica:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- ai membri del Collegio Sindacale;
- all’Amministratore Delegato;
- agli azionisti della SIM;
- a tutti i dipendenti della SIM;

- ai collaboratori di cui la SIM si avvalga nella prestazione dei propri servizi ed attività. Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo, i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (i.e. i consulenti finanziari).
- ai fornitori di servizi consulenziali, agli stagisti, ai tirocinanti.

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

La policy si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

La valutazione preventiva in ordine all'ampliamento del perimetro applicativo della Policy nei termini di cui sopra è rimessa al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (Responsabile *Whistleblowing*)

Una copia della presente Policy è consegnata, a cura della funzione Affari Legali e Societari a tutti i membri del personale. I successivi aggiornamenti della Policy saranno messi a disposizione del personale comunicandoli con apposite circolari interne.

4. CONTENUTO E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

4.1 Comportamento Illecito

È da considerarsi illecito il comportamento che si sostanzia in una azione od omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla SIM e/o ai suoi dipendenti/collaboratori e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari;
- non sia conforme alle normative interne.

Si considerano di particolare interesse i comportamenti che siano contrari all'interesse della SIM e della clientela, tra i quali si annoverano a titolo esemplificativo:

- violazione delle regole di comportamento nei confronti della clientela;
- violazione della normativa in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo;
- violazione della disciplina in materia di servizi di investimento e di abusi di mercato;
- comportamenti penalmente sanzionati commessi dal personale anche esclusivamente nel proprio interesse o a proprio vantaggio, soprattutto, ma non esclusivamente, ove i comportamenti assumano carattere fraudolento o si sostanzino in una istigazione alla corruzione o configurino il reato di corruzione tra privati ex art. 2635 c.c.

4.2 Segnalazioni Interne delle violazioni (Whistleblowing interno)

Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva la procedura che descrive le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti potenzialmente segnalanti possono utilizzare, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione con l'indicazione, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina il “Responsabile Whistleblowing”, sentito e in accordo con il Collegio Sindacale;
- approva la relazione annuale, redatta dal Responsabile Whistleblowing, sul corretto funzionamento Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute;
- emana, su proposta dell'Amministratore Delegato a seguito della Segnalazione del Responsabile Whistleblowing e, sentito il Collegio Sindacale, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti dell'applicazione della presente Policy;
- approva modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni analoghe a quella oggetto di Segnalazione (prevenzione) o a ridurre l'impatto economico o reputazionale (mitigazione), con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione può coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della Segnalazione in senso stretto.

Il Responsabile sistemi interni di segnalazione (Responsabile Whistleblowing) è il soggetto incaricato della gestione dei sistemi interni di segnalazione della SIM il quale, per sua natura, si trova in una posizione gerarchica funzionale tale da non compromettere le indagini.

Il Responsabile Whistleblowing, oltre ad assicurare il corretto svolgimento delle prescrizioni indicate nella presente Policy, gestisce le fasi di:

1. Ricezione della Segnalazione
 - a. con invio della ricevuta entro 7 giorni
2. Esame Preliminare della Segnalazione
 - a. verifica della procedibilità della Segnalazione
 - b. verifica della ammissibilità della Segnalazione
3. Fase di Accertamento
 - a. verifica della fondatezza della Segnalazione
 - b. eventuale trasmissione agli Organi Aziendali competenti delle informazioni oggetto delle Segnalazioni per le relative conseguenze, ove necessario.

Coerentemente con le previsioni normative e con il proprio modello organizzativo e operativo, in ragione del principio di proporzionalità, SIM ha ritenuto di attribuire tale ruolo al **Responsabile della Funzione Compliance**.

Qualora il Responsabile Whistleblowing sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni saranno svolte dal **Presidente del Collegio Sindacale**.

Il Responsabile Whistleblowing non partecipa all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Il Responsabile Whistleblowing è tenuto a redigere una **relazione annuale** sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, ove presenti, che viene sottoposta per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

4. 3. Modalità di segnalazione

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dei Segnalanti (i.e. *whistleblower*), le segnalazioni sono ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che esulano dalle ordinarie linee dei flussi informativi.

La procedura relativa all'invio e alla ricezione delle segnalazioni è finalizzata a garantire:

- *lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente*
- *l'adeguata tutela del soggetto che effettua le segnalazioni contro azioni ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, conseguenti la segnalazione.*
- *la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione.*
- *la tutela da ripercussioni negative del presunto responsabile della violazione derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustifichino l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti.*

Per effettuare una Segnalazione, la SIM mette a disposizione le seguenti MODALITÀ (di seguito anche i "**Canali Interni**") alternative:

1. **canale di segnalazione scritto**: il Segnalante trasmette la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing tramite la piattaforma informatica *OneCompliance*

seguendo la procedura descritta nell'Allegato 1 “*Procedura operativa per l’invio della segnalazione e successivo monitoraggio*” al presente documento.

2. **canale di segnalazione orale:** il Segnalante trasmette la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing di persona, tramite medesima piattaforma informatica *OneCompliance*, mediante sistema di messaggistica vocale; ovvero, fissando un incontro di persona con il Gestore della Segnalazione, contattabile ai seguenti recapiti: Regulatory Consulting S.r.l. – Via Torino n. 51, Milano – tel. 02-xxxxxxx – rif. Dott. Fabio Di Rosa segnalazione interna; _____, per contattare la Funzione di riserva;

Le **segnalazioni anonime** pervenute tramite il canale interno saranno considerate e gestite, nei limiti di quanto concretamente possibile, alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Chiunque, all'interno della Società, riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei predetti canali deve provvedere a trasmetterla il prima possibile e comunque non oltre 3 (tre) giorni – per consentire il rispetto del termine di 7 (sette) giorni previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 24/2023– al Responsabile della Segnalazione, utilizzando i canali predisposti e criteri di massima riservatezza idonei a tutelare l'onorabilità dei Soggetti Segnalati e l'efficacia degli accertamenti.

4.4. Procedura

La procedura di *Whistleblowing* si articola nelle fasi che seguono:

- a) ricezione della segnalazione;
- b) analisi della segnalazione,;
- c) valutazione della segnalazione nel merito;
- d) comunicazione della segnalazione agli Organi Aziendali per l'adozione dei provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile *Whistleblowing* provvederà 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 riserverà di portare la tematica direttamente all'attenzione degli Organi aziendali.

Rientrano tra i casi più gravi quelli afferenti alla violazione dei diritti dei lavoratori (ad esempio *mobbing*), le violazioni in materia di antiriciclaggio e di abuso di mercato.

4.5. Contenuto

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise ed elementi utili a verificare ed accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione deve includere i seguenti elementi:

- informazioni anagrafiche sul soggetto Segnalante, inclusi indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- luogo, data e periodo in cui si è verificato l'evento oggetto della Segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della Segnalazione;
- informazioni che possono essere utilizzate per identificare la persona o le persone che hanno effettuato i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione ed eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro sulla sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del Segnalante in merito alla presenza o meno di un conflitto di interessi personale relativo alla Segnalazione.

È indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

4.6. Valutazione formale della segnalazione

Completata l'acquisizione della Segnalazione e l'avvenuta notifica di ricezione, che deve essere effettuata entro 7 giorni, si susseguiranno le fasi che seguono:

1. Esame Preliminare della Segnalazione

- a. Verifica della Procedibilità della Segnalazione: si procede a verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
- b. Verifica della Ammissibilità della Segnalazione: una volta giudicata procedibile, si verifica che non sussistano i seguenti casi:
 - i. mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali
 - ii. manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore

- iii. esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti
 - iv. produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni
- c. Durante questa fase il Responsabile Whistleblowing si riserva il diritto di:
- i. richiedere al segnalante elementi aggiuntivi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

2. Fase di Accertamento:

- a. Verifica della fondatezza:
 - i. la persona incaricata di gestire le segnalazioni assicura lo svolgimento delle verifiche necessarie:
 - 1. acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni
 - 2. attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni (in considerazione di specifiche competenze richieste)
- b. Si prosegue con:
 - i. l'archiviazione della segnalazione per mancanza di fondatezza
 - ii. la comunicazione alle figure competenti per i relativi seguiti.

Entro tre mesi dall'avvenuta ricezione, il gestore della segnalazione invia al segnalante una comunicazione sullo stato dell'arte della segnalazione, che può comprendere:

- 1. avvenuta archiviazione della segnalazione, con motivazioni allegate
- 2. avvenuto accertamento della fondatezza e trasmissione agli organi interni competenti
- 3. attività svolta e/o attività da svolgere relativamente alla segnalazione

4.7 Valutazione sostanziale della Segnalazione

La valutazione deve essere condotta nel rispetto degli standard di obiettività e segretezza, della dignità dei lavoratori, delle leggi in materia di protezione dei dati personali, delle norme di diritto del lavoro e dei requisiti contrattuali del settore.

Il Responsabile Whistleblowing valuta, dunque, autonomamente la fondatezza della Segnalazione e il processo prevede la verifica dei fatti in essa contenuti attraverso lo svolgimento di tutte le azioni necessarie e coinvolge il Segnalante, il Segnalato e le funzioni aziendali competenti.

Tranne nei casi di diffamazione, in cui verrebbe presa in considerazione la possibilità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante a cura dell'Amministratore Delegato,

in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo non è soggetto ad alcuna sanzione disciplinare se la Segnalazione si rivela infondata.

4.8. Conclusione del processo di valutazione

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

La relazione deve:

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

Una volta ricevuto il parere del Responsabile *Whistleblowing*, spetta al Consiglio di Amministrazione valutare 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 del/i responsabile/i;
- 3) inviare una segnalazione alla competente Autorità Giudiziaria e/o all'Autorità di Vigilanza in merito ai fatti riscontrati;
- 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 Policy. Tale circostanza potrà tuttavia essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

5. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

5.1. Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, la SIM garantisce la riservatezza e l'anonimato del Segnalante.

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 1, lettera g) del GDPR e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura. A tal fine, nel corso dell'esame della Segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

L'identità del Segnalante può invece essere rivelata al soggetto Segnalato, con il consenso espresso del Segnalante nonché nei casi in cui la conoscenza dell'identità del Segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del Segnalato.

L'obbligo di riservatezza non sussiste nelle ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità per i reati di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché in tutte le ipotesi in cui l'anonimato del Segnalante non sia opponibile per legge. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che sono tenuti a garantire la stessa ai sensi della presente Procedura è considerata una violazione del GDPR ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

5.2. Divieto di discriminazione

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato, né possono essere disposte misure equivalenti in relazione al tipo di rapporto di lavoro o collaborazione in essere, ovvero sottoposto ad alcuna forma di discriminazione (ad es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro o altre forme di ritorsione), diretta o indiretta, per motivi collegati, anche indirettamente, alla Segnalazione. Il Segnalante, ove ritenga di aver subito una discriminazione, ne dà comunicazione al Responsabile che, accertatane la fondatezza, segnala la stessa agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

Resta ferma l'applicabilità delle tutele e delle garanzie previste dall'ordinamento contro le ipotesi di licenziamento ritorsivo o discriminatorio ovvero di altre condotte discriminatorie. È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione verso i soggetti che collaborano alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

5.3. Responsabilità del Segnalante

La presente *Policy* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente documento.

6. TUTELA DEL SEGNALATO

Nel corso dell'esame della Segnalazione, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione.

Tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono pertanto tenuti a tutelarne la riservatezza. Ad esito dell'esame della Segnalazione, in caso di accertamento della violazione, la riservatezza del Segnalato viene meno qualora sia necessario effettuare una segnalazione alle Autorità di Vigilanza o all'autorità giudiziaria competente e in ogni caso in cui l'anonimato del Segnalato non sia opponibile per legge.

La SIM vigila inoltre affinché il Segnalato non sia sottoposto a condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione diverse dai provvedimenti disciplinari legittimamente adottati al ricorrere dei presupposti previsti dalla normativa vigente.

Resta ferma la possibilità, per il Responsabile Whistleblowing ovvero per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, di valutare l'adozione di ulteriori provvedimenti interni all'organizzazione a tutela della riservatezza del Segnalato al fine di proteggere lo stesso da azioni discriminatorie o ritorsive.

7. PROTEZIONE E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura del Responsabile garantire:

- i. la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di esame;
- ii. la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di esame;
- iii. la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni per dieci (10) anni, in ogni caso nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle relative procedure interne.

È in ogni caso tutelato, ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali dei soggetti oggetto della Segnalazione o comunque coinvolti.

8. SEGNALAZIONI ESTERNE ALL' AUTORITÀ DI VIGILANZA (WHISTLEBLOWING ESTERNO)

Dal 3 gennaio 2018, ai sensi dell'art. 4-*duodecies* del Testo unico della finanza (TUF), il personale dei soggetti indicati dall'art. 4-*undecies* del TUF può trasmettere le Segnalazioni anche direttamente alle Autorità di Vigilanza in conformità a regole operative da loro definite, consentendo in tal modo al personale degli intermediari (tra cui le SIM) di segnalare all'Autorità violazioni delle norme del TUF e delle norme UE direttamente applicabili di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, fornendo così un ulteriore strumento di controllo e supervisione utile ad intercettare qualunque comportamento posto in essere in violazione della normativa in materia di servizi d'investimento.

A tal proposito, Banca d'Italia e Consob:

- a) ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del personale dei soggetti indicati nel presente Regolamento, Segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. Tra queste, Consob riceve le Segnalazioni riferite a violazioni delle disposizioni in tema di abusi di mercato di cui al regolamento (UE) n. 596/2014, in conformità alle procedure adottate da Consob ai sensi della Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392;
- b) possono stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle Segnalazioni, tenendo conto:
- c) della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione; l'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 7, comma 2, lettera g) del Regolamento (UE) 2016/679, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato;
- d) della tutela adeguata del soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- e) si avvalgono delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle funzioni di vigilanza;
- f) prevedono, mediante protocollo d'intesa, le opportune misure di coordinamento nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza, ivi compresa l'applicazione delle relative sanzioni, in modo da coordinare l'esercizio delle funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti vigilati. Gli atti relativi alle Segnalazioni sono sottratti all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sul sito della Consob è possibile consultare la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/wistleblowing-ricezione-segnalazioni>.

In tale sezione sono indicate le modalità operative che tutto il personale della Società deve seguire per trasmettere direttamente alla Consob Segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

Allo stesso modo, la Banca d'Italia ha provveduto, dando attuazione al citato art. 4-duodecies del TUF, alla predisposizione del modulo whistleblowing a disposizione di dipendenti e collaboratori degli intermediari vigilati (Segnalazioni whistleblowing) sia di altri soggetti non dipendenti o collaboratori (Segnalazioni aziendali).

Al seguente link <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html> sono espresse le modalità operative che tutto il personale della Società deve seguire per trasmettere direttamente alla Banca d'Italia le Segnalazioni rilevanti.

La Banca d'Italia si riserva – ove lo ritenga opportuno – di contattare il Segnalante per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti, in osservanza al segreto d'ufficio che copre tutti i dati e le informazioni o notizie acquisiti in ragione dell'attività di vigilanza. La Banca d'Italia assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante, anche al fine di assicurare quest'ultimo da possibili ritorsioni.

9. ALLEGATI

La presente Policy è completata dal seguente allegato (separato dalla presente):

Allegato 1. *“Procedura operativa per l’invio della segnalazione e successivo monitoraggio”*