



**GARDANT**

Your Investment and Servicing Partner

## **Gardant S.p.A.**

### **"Regolamento in materia di Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)"**

#### **INDICE**

<b>1. Obiettivi e riferimenti normativi .....</b>	<b>2</b>
1.1 <i>Obiettivi</i> .....	2
1.2 <i>Definizioni</i> .....	3
1.3 <i>Riferimenti normativi</i> .....	4
<b>2. Ruoli e responsabilità.....</b>	<b>5</b>
2.1 <i>Organo con funzione di supervisione strategica</i> .....	5
2.2 <i>Responsabile Whistleblowing</i> .....	6
<b>3. Comportamento Illegittimo.....</b>	<b>7</b>
3.1 <i>Segnalazione di un Comportamento Illegittimo</i> .....	7
3.2 <i>Segnalazioni anonime</i> .....	10
3.3 <i>Indagine</i> .....	10
3.4 <i>Esito dell'indagine</i> .....	11
<b>4. Misure di protezione previste dal Gruppo .....</b>	<b>11</b>
4.1 <i>Protezione del Segnalante</i> .....	11
4.2 <i>Protezione dei dati e archiviazione dei documenti</i> .....	13

## 1. Obiettivi e riferimenti normativi

### 1.1 Obiettivi

Il Gruppo Industriale Gardant (di seguito il “**Gruppo**”) - composto da: Gardant S.p.A. (la “**Capogruppo**”) e le società da essa direttamente o indirettamente controllate: Gardant Investor SGR S.p.A., Master Gardant S.p.A., Special Gardant S.p.A. e Gardant Liberty Servicing S.p.A. - svolge la propria attività ispirandosi a principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto delle leggi, regolamenti e normative esterne ed interne, comprese linee guida e standard, sia nazionali sia internazionali.

La Capogruppo intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*, definendo adeguati strumenti volti a prevenire, identificare e gestire condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici perorati dal Gruppo.

Un sistema interno di segnalazione delle violazioni rappresenta uno strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività del Gruppo, favorendo e tutelando il comportamento positivo del dipendente, che, venuto a conoscenza della illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente alla medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti.

Per questa ragione il Gruppo riconosce l’importanza di dotarsi di un documento (il presente “**Regolamento**”) che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte del personale delle società del Gruppo (c.d. “whistleblowing”)<sup>1</sup>.

Il presente Regolamento definisce i sistemi interni volti a permettere le Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi (come meglio definiti infra al § 3) da parte del personale appartenente alle società del Gruppo, nell’ambito delle attività svolte secondo i rispettivi statuti e le norme volta per volta rilevanti.

---

<sup>1</sup> Con il termine “whistleblowing” si intende la segnalazione da parte del personale di una azienda di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di legge o delle regole delle autorità di Vigilanza.

Un'adeguata formazione dei destinatari del presente Regolamento circa i contenuti del medesimo, svolta su base regolare a seconda delle necessità, costituisce un elemento essenziale per garantirne l'efficace implementazione.

## **1.2 Definizioni**

- **Gruppo:** il gruppo composto dalla Capogruppo Gardant SpA e da tutte le società direttamente o indirettamente controllate da quest'ultima, ivi incluse Master Gardant SpA, Gardant Investor SGR SpA e Special Gardant SpA e relative società controllate;
- **Personale:** componenti degli organi sociali, tutti i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti che svolgono in favore del Gruppo la propria attività lavorativa, nonché destinatari del presente documento;
- **Regolamento:** il presente documento che disciplina la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte del personale delle società del Gruppo;
- **Comportamento Illegittimo:** qualsiasi azione o omissione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività del Gruppo, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio del Gruppo e/o al suo Personale;
- **Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto violazioni che possono avere impatto sulle società del Gruppo e sulle attività dalle stesse esercitate;
- **Segnalazione Grave:** qualsiasi Segnalazione avente ad oggetto un Comportamento Illegittimo particolarmente rilevante;
- **Segnalante:** soggetto che trasmette la Segnalazione;
- **Segnalato:** soggetto indicato nella Segnalazione come presunto coinvolto nella violazione dichiarata;
- **Responsabile Whistleblowing:** l'unità organizzativa, (nominata dall'organo con funzione di supervisione strategica, sentito il Collegio Sindacale) che ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle Segnalazioni in conformità alle normative in vigore e, in particolare, di ricevere, esaminare e valutare le Segnalazioni, coinvolgendo eventuali ulteriori competenti funzioni aziendali nella gestione della Segnalazione;

- **Gestore alternativo:** unità organizzativa chiamata a subentrare al Responsabile Whistleblowing qualora quest'ultimo venga a trovarsi in una delle seguenti situazioni di potenziale conflitto di interesse: i) è il presunto responsabile della violazione; ii) ha un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Per tutte le società del Gruppo tale ruolo è attribuito al Responsabile della funzione Compliance ovvero, ove non presente, al Presidente del Collegio Sindacale.

### **1.3 Riferimenti normativi**

Il presente Regolamento è stato redatto tenendo in considerazione la normativa applicabile alle diverse società del Gruppo utilizzando un approccio più restrittivo, in particolare per le società non vigilate.

- 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;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231: art. 48 disciplinante i "sistemi interni di segnalazione delle violazioni", come modificato dal Decreto Legislativo 90/2017 a seguito del recepimento della Direttiva 2015/849/UE ("IV Direttiva Antiriciclaggio");
- Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR);
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101: Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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);
- Legge. n. 300/1970 (statuto dei lavoratori);
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231: Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e successive modificazioni; in particolare l'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater;
- Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF: Allegato n. 4 Sistemi interni di segnalazione delle violazioni e Parte 4 – SGR, SICAV E

SICAF - Titolo II – Sistema organizzativo e governo societario – Art.39 - Sistemi interni di segnalazione delle violazioni;

- Regolamento (UE) n. 596/2014 (Market Abuse);
- Art. 52 bis TUB che disciplina i “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni”, introdotto dal D. Lgs n. 72 del 12 maggio 2015 recante attuazione della Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV);
- Disposizioni di attuazione del predetto art. 52-bis del TUB emanate dalla Banca d’Italia con l’aggiornamento del 21 luglio 2015 delle “Disposizioni di vigilanza per le banche” - Circolare n. 285/2013;
- Decreto Legislativo 81/2018 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, Articolo 18;

I principali riferimenti interni alla base del presente documento sono costituiti dal “Codice Etico e di Comportamento del Gruppo” e dal “Codice di comportamento del settore bancario e finanziario” dell’Associazione Bancaria Italiana (“ABI”).

## **2. Ruoli e responsabilità**

### **2.1 Organo con funzione di supervisione strategica**

Il presente Regolamento è sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e trasmesso successivamente ai competenti organi con funzione di supervisione strategica delle società del Gruppo affinché provvedano al recepimento nel corpus normativo interno delle singole società del Gruppo.

L’organo con funzione di supervisione strategica è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall’Amministratore Unico, a seconda del modello di *governance* adottato dalla società.

Il Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico (di seguito anche CdA) definisce e approva la procedura di allerta interna, la quale deve descrivere 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, ad esempio, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità, nonché delle ipotesi in cui il “Responsabile Whistleblowing” è tenuto a fornire immediata comunicazione agli organi aziendali della società interessata;

Il CdA:

- nomina il “**Responsabile Whistleblowing**”, sentito il Collegio Sindacale. Tale figura, di comune accordo tra tutte le società appartenenti al Gruppo, è individuata:
  - per la Capogruppo, nel Responsabile di Group Controls (Chief Controls Officer);
  - per Master Gardant, nel Responsabile della funzione Internal Audit;
  - per Gardant Investor SGR, nel Responsabile della funzione Internal Audit<sup>2</sup>;
  - per Special Gardant (ivi inclusa Gardant Liberty Servicing), nel Responsabile di Group Controls della Capogruppo<sup>3</sup>;
- approva la relazione annuale, redatta dal Responsabile Whistleblowing, sul corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell’attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute;
- emana, su proposta del Chief Operating Officer e del responsabile della struttura Human Resources<sup>4</sup> della Capogruppo, a seguito di Segnalazione del Responsabile Whistleblowing e e, sentito il Collegio Sindacale, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti dell’applicazione del presente Regolamento;
- approva modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come 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.

## **2.2 Responsabile Whistleblowing**

Il Responsabile Whistleblowing:

---

<sup>2</sup> Si precisa che la Funzione Internal Audit di Gardant Investor SGR è affidata ad una società esterna e che l’attività di referente interno per tale funzione nell’ambito delle segnalazioni di comportamenti illegittimi è ricoperta dal Consigliere indipendente di Gardant Investor SGR, in qualità di referente interno delle funzioni di controllo di Gardant Investor SGR esternalizzate.

<sup>3</sup> Le funzioni di controllo di Special Gardant sono accentrare presso la Capogruppo, che attraverso la funzione Group Controls erogherà, in forza di un contratto di esternalizzazione, tutte le attività e i servizi di risk management, compliance e antiriciclaggio di Special Gardant

<sup>4</sup> Le attività in ambito “Resources” (e.g. gestione e amministrazione del personale, gestione rapporti con organizzazioni sindacali e enti pubblici preposti, presidio in materia di salute e sicurezza) sono espletate dalla Capogruppo, attraverso la funzione Human Resources, in virtù di un contratto di esternalizzazione.

assicura il corretto svolgimento delle prescrizioni indicate nel presente Regolamento;

- gestisce le seguenti fasi di a) ricezione della Segnalazione, b) esame della Segnalazione, c) valutazione del procedimento di Segnalazione e d) comunicazione agli organi aziendali e relative conseguenze, di seguito descritte;
- riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali e all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/ 2001 le informazioni oggetto delle Segnalazioni, ove rilevanti
- redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, 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, che viene sottoposta per l'approvazione al CdA. Tale relazione viene poi inoltrata alla struttura Group Controls della Capogruppo.

### **3. Comportamento Illegittimo**

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività del Gruppo<sup>5</sup>, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio del Gruppo e/o al suo Personale.

#### **3.1 Segnalazione di un Comportamento Illegittimo**

Nel caso in cui il Personale abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, è tenuto ad effettuare la Segnalazione, consegnando una lettera "riservata/personale" al Responsabile Whistleblowing, oppure, laddove non presente, al suo diretto collaboratore.

Alternativamente, la Segnalazione potrà essere fatta utilizzando i seguenti indirizzi di posta elettronica dedicati e riservati, la visione dei quali è limitata al "Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione" di ciascuna società del Gruppo, come di seguito indicati:

- per la Capogruppo Gardant S.p.A.: [whistleblowing\\_gardant@gardant.eu](mailto:whistleblowing_gardant@gardant.eu)
- per la società Gardant Investor SGR S.p.A.: [whistleblowing\\_sgr@gardant.eu](mailto:whistleblowing_sgr@gardant.eu)
- per la società Master Gardant S.p.A.: [whistleblowing\\_master@gardant.eu](mailto:whistleblowing_master@gardant.eu)

---

<sup>5</sup> Compresa le norme in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

- per le società Special Gardant S.p.A. e Gardant Liberty Servicing S.p.A. si rimanda all'indirizzo email della Capogruppo: [whistleblowing\\_gardant@gardant.eu](mailto:whistleblowing_gardant@gardant.eu).

Qualora il Responsabile Whistleblowing, in relazione a una specifica Segnalazione, si trova in una delle seguenti situazioni:

- a. sia il presunto responsabile della violazione;
- b. abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è prevista la presenza di un Gestore alternativo al quale rivolgersi quando il Responsabile Whistleblowing si trovi in una delle situazioni di potenziale "conflitto d'interessi" sopra elencate.

Il Gestore alternativo viene individuato nella figura del responsabile della funzione compliance<sup>6</sup> ove presente nella struttura organizzativa, in alternativa al Presidente del Collegio Sindacale.

Le comunicazioni di Segnalazione al Gestore alternativo andranno inoltrate all'indirizzo e-mail del referente individuato (Responsabile della funzione compliance ovvero Presidente del Collegio Sindacale).

Nelle situazioni di conflitto di interessi sopra elencate il Gestore alternativo assume tutti i compiti propri del Responsabile Whistleblowing nell'ambito delle fasi di gestione della Segnalazione; il Gestore alternativo può essere attivato direttamente dal Segnalante al momento dell'invio della Segnalazione oppure, nella fase di valutazione preliminare della Segnalazione, dal Responsabile Whistleblowing.

Il Segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Nel caso in cui il Personale abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il "Responsabile Whistleblowing" della società interessata, oppure con il suo diretto collaboratore.

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Responsabile Whistleblowing provvederà ad informare tempestivamente, a seconda della materia oggetto della Segnalazione, uno o più dei seguenti responsabili: società:

---

<sup>6</sup> Si precisa che la Funzione Compliance di Gardant Investor SGR è affidata ad una società esterna e che l'attività di referente interno per tale funzione nell'ambito delle segnalazioni di comportamenti illegittimi è ricoperta dal Consigliere indipendente di Gardant Investor SGR, in qualità di referente interno delle funzioni di controllo di Gardant Investor SGR esternalizzate.



- il responsabile della struttura Human Resources;
- gli altri Responsabili delle funzioni di controllo interno;
- il Responsabile Group Controls;
- il presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001 nel caso in cui la Segnalazione a) presenti elementi di fondatezza e b) riguardi violazioni del Modello Organizzativo adottato ai sensi di tale decreto oppure un reato tra quelli contemplati dal citato decreto; per tali Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza provvederà alla relativa valutazione ed alle successive indagini.

Il Responsabile Whistleblowing e il/i responsabile/i coinvolto/i compiranno una valutazione preliminare della Segnalazione pervenuta e, qualora dovessero ritenere che vi siano prove sufficienti di un Comportamento Illegittimo tali da consentire l'inizio di una indagine, informeranno il responsabile della struttura Human Resources della Capogruppo per dare inizio all'indagine.

Le Segnalazioni Gravi (per "Segnalazione Grave" si intende qualsiasi Segnalazione avente ad oggetto un Comportamento Illegittimo particolarmente rilevante, in ragione della condotta sottostante e/o della figura professionale interessata) verranno immediatamente comunicate all'Amministratore Delegato, ove presente, o al Direttore Generale della società interessata anche prima che sia conclusa la fase di analisi.

Nel caso in cui non vi siano prove sufficienti per l'avvio dell'indagine, ne verrà data informativa al Segnalante.

Tutte le Segnalazioni saranno gestite con la massima attenzione. Nel caso in cui il Segnalante ritenga che la propria Segnalazione non sia stata seriamente considerata, può rivolgersi all'Amministratore Delegato, ove presente, o al Direttore Generale.

Nel caso in cui, a discrezione dei responsabili competenti della Segnalazione, il Personale effettui una Segnalazione in "mala fede" (si intende qualsiasi Segnalazione falsa e priva di fondamento, fatta con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio, i soggetti Segnalati) detto comportamento verrà seriamente considerato e potrà essere comminato un provvedimento disciplinare nei confronti del Segnalante.

### **3.2      *Segnalazioni anonime***

Il Responsabile Whistleblowing prenderà in debita considerazione anche eventuali Segnalazioni anonime su Comportamenti Illegittimi, segnatamente se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Si chiede pertanto a tutto il Personale che dovesse ricevere Segnalazioni anonime di trasmetterle immediatamente al Responsabile Whistleblowing ovvero al Gestore alternativo nel caso in cui le Segnalazioni stesse riguardino l'Internal Auditor.

### **3.3      *Indagine***

Il Responsabile Whistleblowing:

- deve assicurare che l'indagine derivante dalla Segnalazione si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta possa essere informata, in tempi ragionevoli, in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni) e può chiedere, inoltre, il supporto di tutto il Personale;
- valuta le modalità con cui informare il soggetto Segnalato in merito alla trasmissione di una Segnalazione a suo carico, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso; in particolare, il momento in cui il Segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del Segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente Segnalato; a tale riguardo si evidenzia che gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla Segnalazione;
- informa il Segnalato, qualora si apra un procedimento disciplinare, circa gli "sviluppi" del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della Segnalazione e la raccolta delle prove necessarie.

Il soggetto Segnalato e il Segnalante devono essere tenuti informati sugli sviluppi dell'indagine mediante incontri riservati.

### **3.4** *Esito dell'indagine*

Al termine dell'indagine il "Responsabile Whistleblowing" redige una relazione che deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire eventuali raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari; spetta in ogni caso al CdA, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Chief Operating Officer e del responsabile della struttura Human Resources, la decisione finale circa l'irrogazione di tali provvedimenti.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Il Personale che abbia commesso o sia stato coinvolto in un Comportamento Illegittimo non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver Segnalato un proprio o altrui Comportamento Illegittimo, ai sensi del presente Regolamento. Tuttavia, tale circostanza, nel caso il Segnalante sia corresponsabile della violazione, comporterà un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Su decisione del CdA, sentito il Collegio Sindacale, le ulteriori azioni che possono essere attivate sono le Segnalazioni alla competente autorità giudiziaria ovvero agli organi di Vigilanza, in ordine ai fatti commessi dal proprio dipendente nell'esercizio delle proprie mansioni (tale facoltà ovviamente diviene un obbligo in luogo di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia all'Autorità di competenza).

## **4. Misure di protezione previste dal Gruppo**

### **4.1** *Protezione del Segnalante*

Il presente Regolamento è relativo a Segnalazioni che riguardano la violazione di norme, procedure e regolamenti interni disciplinanti l'attività del Gruppo e le attività proprie della gestione e del recupero dei crediti svolte dalle società del Gruppo, in particolare la Segnalazione e la relativa procedura di gestione ricadono nell'ambito dell'art. 52-bis TUB e beneficiano delle stesse prerogative (ad esempio, diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto Segnalante, diritti del soggetto Segnalato) previste da tale norma a tutela del soggetto Segnalante e di quello Segnalato.

Fermo restando che la Segnalazione da parte del Personale è libera e volontaria, tutte le società appartenenti al Gruppo:

- assicurano che il Personale che effettua la Segnalazione, anche nell'ipotesi in cui questa risulti infondata, non sia soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne i casi di dolo e/o di colpa grave;
- adottano tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del Personale, in modo che il Segnalante sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minacce;
- prendono tutte le misure necessarie atte a garantire la riservatezza verso terzi (cioè soggetti non coinvolti nella procedura) dell'identità del soggetto Segnalante. Qualora questo, per ragioni inerenti all'attività di indagine conseguente alla Segnalazione, non sia possibile, la società coinvolta nella Segnalazione dovrà richiedere al soggetto Segnalante l'autorizzazione per rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso.

Viene garantito l'anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui:

- il Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- la sua divulgazione sia richiesta (ad esempio, se sia necessario coinvolgere la polizia o le Autorità, ovvero se il Segnalato abbia il diritto di riceverne notifica); oppure
- 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 Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre è considerata una violazione del presente Regolamento.

## **4.2 *Protezione dei dati e archiviazione dei documenti***

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno del Gruppo sulla classificazione e trattamento delle informazioni riservate e in conformità alla normativa e regolamentazione vigenti.

La documentazione deve essere archiviata presso il Responsabile Whistleblowing oppure la struttura Human Resources e deve essere accessibile solo ai dipendenti autorizzati.

La documentazione include almeno il nome, il codice identificativo e la struttura del Segnalante, i dettagli del Segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Tale documentazione deve essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non inferiore a 10 anni.