

Gruppo Gardant

"Regolamento in materia di Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (whistleblowing)"

INDICE

1. Obiettivi e riferimenti normativi	2
1.1 <i>Obiettivi.....</i>	2
1.2 <i>Definizioni</i>	3
1.3 <i>Riferimenti normativi esterni ed interni</i>	6
2. Ruoli e responsabilità	7
2.1 <i>Organo con funzione di supervisione strategica</i>	7
2.2 <i>Organo con funzione di controllo</i>	9
2.3 <i>Responsabile whistleblowing</i>	9
3. Comportamento illegittimo	10
3.1 <i>Segnalazione interna di un comportamento illegittimo</i>	11
3.2 <i>Indagine</i>	15
3.3 <i>Esito dell'indagine</i>	16
3.4 <i>Segnalazione esterna di un comportamento illegittimo</i>	17
4. Misure di protezione previste dal Gruppo.....	19
4.1 <i>Protezione del segnalante e del facilitatore</i>	19
4.2 <i>Protezione dei dati e archiviazione dei documenti</i>	20
5. Sistema disciplinare.....	22

1. Obiettivi e riferimenti normativi

1.1 Obiettivi

Il Gruppo Gardant (di seguito, il "Gruppo") svolge le proprie attività ispirandosi a principi di correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative esterne ed interne, comprese linee guida e *standard* sia nazionali che internazionali.

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

A tal fine, un efficace sistema interno di **segnalazione di comportamenti illegittimi** (di seguito, anche "segnalazione") 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 la condotta positiva del Personale (o di una Terza Parte che abbia instaurato ovvero sia coinvolto in processi funzionali all'eventuale instaurazione di rapporti collaborativi con il Gruppo), che, venuto a conoscenza della illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente al Gruppo, decida di segnalare tali atti o fatti alle Strutture/Organi aziendali preposti, utilizzando gli idonei canali di comunicazione messi a disposizione dal Gruppo.

Per questa ragione, il Gruppo riconosce l'importanza di dotarsi degli strumenti necessari, sia informatici che documentali, volti a costituire/rafforzare il proprio sistema di identificazione, segnalazione e correzione di condotte illecite compiute dal Personale interno. In tale ambito, riveste particolare importanza il presente documento (di seguito, il "Regolamento"), che individua ruoli e responsabilità e disciplina il processo da seguire nel caso si decida di procedere ad effettuare una segnalazione di comportamenti illegittimi (cd. "*whistleblowing*") compiuti nell'ambito del contesto lavorativo del Gruppo, secondo i rispettivi statuti e le norme interne ed esterne volta per volta rilevanti.

Nello specifico, il Regolamento illustra il funzionamento del sistema di segnalazione interno delle condotte illecite, le modalità di invio delle segnalazioni, il relativo processo di gestione (con indicazione dei rispettivi ruoli/responsabilità), le possibili azioni conseguenti alle violazioni accertate, nonché i principi posti principalmente a salvaguardia dei soggetti segnalanti.

Inoltre, il Gruppo, al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, porta a conoscenza dei Destinatari gli elementi che caratterizzano il sistema di segnalazione interno delle condotte illecite. Il Gruppo illustra altresì al

proprio Personale il procedimento di segnalazione interno adottato, anche attraverso la predisposizione e l'aggiornamento – a cura delle competenti Strutture aziendali – di iniziative di formazione sul *whistleblowing*, così da evidenziare fra l'altro le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificano comportamenti inappropriati.

Il presente Regolamento si applica a livello di Gruppo e, insieme al Codice Etico e di Comportamento, costituisce parte integrante dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (cd. "Modelli 231") di ciascuna Società del Gruppo.

1.2 Definizioni

- **Canale di segnalazione interna:** canale implementato nell'ambito del Gruppo che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- **Comportamento illegittimo:** qualsiasi azione o omissione, compiuta dal Personale del Gruppo e avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa (o che abbia un impatto sulla stessa), che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio al Gruppo e/o al suo Personale e che: *i)* sia illecita, scorretta o immorale; *ii)* violi le disposizioni normative e regolamentari di riferimento; *iii)* non sia conforme alle normative interne;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- **Destinatari:** i soggetti a cui è rivolto il presente Regolamento, e più precisamente gli Organi Sociali, il Personale e le Terze Parti, nonché coloro che siano stati qualificati in passato fra le predette categorie di soggetti (e.g. ex dipendenti, ex consulenti);
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (e.g. testimone);
- **Gestore alternativo:** soggetto/struttura 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 e/o condotta illecita; *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 nella struttura organizzativa della Società oppure ove lo stesso sia già identificato quale Responsabile *whistleblowing*, al Presidente del Collegio Sindacale;
- **Gruppo:** il Gruppo composto dalla Capogruppo Gardant S.p.A. e da tutte le società direttamente o indirettamente controllate da quest'ultima;
- **Persona o soggetto segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Personale:** i dipendenti subordinati e i soggetti che, pur non essendo legati al Gruppo da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e/o per conto di una o più Società del Gruppo, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da contratto dipendente a termine, inclusi per esempio i collaboratori atipici e in stage, nonché i lavoratori parasubordinati in genere);
- **Regolamento:** il presente documento che disciplina la segnalazione di comportamenti illegittimi compiuti da parte del Personale delle Società del Gruppo;
- **Responsabile *whistleblowing*:** soggetto/struttura organizzativa (nominato dall'Organo con funzione di supervisione strategica) che ha il compito di assicurare l'integrità nello svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore e, in particolare, di ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni, dando seguito a tutte le azioni necessarie/opportune;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Segnalante:** soggetto che trasmette la segnalazione;

- **Segnalato:** soggetto indicato nella segnalazione come presunto autore (o, comunque, coinvolto) della violazione dichiarata;
- **Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto violazioni e/o condotte illecite che possano avere impatto sulle Società del Gruppo e/o sui Destinatari;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, come rappresentato nel presente documento;
- **Segnalazione grave:** qualsiasi segnalazione avente ad oggetto un comportamento illegittimo particolarmente rilevante, in ragione della gravità della condotta illecita sottostante e/o dell'impatto (anche potenziale) derivante sul Gruppo o sul Personale e/o della figura professionale interessata;
- **Segnalazione in malafede:** qualsiasi segnalazione falsa e/o priva di fondamento, fatta con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare (o altrimenti arrecare pregiudizio) i soggetti segnalati, o di trarne, direttamente o indirettamente, un mero beneficio personale o nell'interesse di terzi;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il Canale di segnalazione interna;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Terze Parti:** s'intendono, quali Terze Parti rilevanti ai fini del presente documento: (i) persone fisiche o giuridiche legate al Gruppo da un contratto secondo cui agiscono per conto di una o più Società del Gruppo, quali per esempio fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori, agenti, partner, azionisti, investitori, clienti; (ii) qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione dei soggetti di cui al punto precedente; (iii) candidati a un posto di lavoro che siano stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali; (iv) soggetti che abbiano preso parte al processo di selezione di fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori o ad altre trattative precontrattuali; (v) volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti.

1.3 Riferimenti normativi esterni ed interni

Il presente Regolamento è stato redatto tenendo in considerazione la seguente normativa esterna:

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cd. "Statuto dei Lavoratori");
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300", e successive modificazioni;
- 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");
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (in particolare, articolo 18);
- Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato (cd. "MAR");
- Regolamento (UE) n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali (cd. "GDPR");
- 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 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)";
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del "TUF" (in particolare, 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");
- Art. 52 bis del Testo Unico Bancario ("TUB") che disciplina i "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni", introdotto dal D. Lgs n. 72 del 12 maggio 2015 in 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;
- Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), anche detto Testo Unico della Finanza ("TUF").

I principali riferimenti interni alla base del presente documento sono, invece, costituiti da:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 delle Società del Gruppo;
- Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- Codice di comportamento del settore bancario e finanziario dell'Associazione Bancaria Italiana ("ABI").

Le previsioni del presente Regolamento tengono altresì conto dei contenuti delle principali linee guida emanate dalle autorità e associazioni in riferimento al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (e.g. ANAC e Confindustria).

2. Ruoli e responsabilità

2.1 Organo con funzione di supervisione strategica

Il presente Regolamento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche "CdA") 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 stesse.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva il processo interno di segnalazione, il 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, delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità, nonché delle ipotesi in cui il Responsabile *whistleblowing* sia tenuto a fornire immediata comunicazione agli Organi aziendali della Società interessata.

Nello specifico, il CdA:

- nomina il "Responsabile *whistleblowing*";
- valuta e commina, su proposta del *Chief Operating Officer* e del Responsabile della struttura Human Resources¹ della Capogruppo, in base all'indagine condotta dal Responsabile *whistleblowing* e da altri soggetti/strutture organizzative/organi eventualmente coinvolti, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori conseguenti agli esiti dell'applicazione del presente Regolamento;
- propone e/o 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 possono coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione in senso stretto;
- approva la Relazione annuale, redatta dal Responsabile *whistleblowing*, sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni (anche in forma aggregata) sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle eventuali segnalazioni ricevute. Tale Relazione è trasmessa all'Organismo di Vigilanza della rispettiva Società del Gruppo, il quale può chiedere approfondimenti al Responsabile *whistleblowing* in ordine ai contenuti ivi formalizzati.

¹ Le attività in ambito "*resources*" (quali, ad es., gestione e amministrazione del personale, gestione dei rapporti con le organizzazioni sindacali e gli enti pubblici preposti, presidio in materia di salute e sicurezza) sono espletate dalla Capogruppo, attraverso la struttura Human Resources, in virtù di un contratto di *corporate center* con le altre Società del Gruppo.

2.2 **Organo con funzione di controllo**

Il Collegio Sindacale:

- assume, tramite il proprio Presidente, il ruolo di “Gestore alternativo” nel caso la segnalazione riguardi il Responsabile *whistleblowing* (o quest’ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio) e non sia presente, all’interno della Società, la Funzione *Compliance* ovvero, ove quest’ultima sia già identificata quale Responsabile *whistleblowing*;
- può essere coinvolto, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, nella decisione finale circa l’irrogazione di eventuali provvedimenti disciplinari da parte dello stesso.

2.3 **Responsabile whistleblowing**

Il Responsabile *whistleblowing* è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale figura, di comune accordo tra tutte le Società appartenenti al Gruppo, è individuata:

- per Gardant S.p.A., nel Responsabile della struttura Group Controls della Capogruppo (*Chief Controls Officer*);
- per Master Gardant S.p.A., nel Responsabile della Funzione Internal Audit;
- per Gardant Investor SGR S.p.A., nel Responsabile della Funzione Compliance²;
- per Special Gardant S.p.A. (ivi incluse le controllate), nel Responsabile della struttura Group Controls della Capogruppo³.

In particolare, il Responsabile *whistleblowing*:

- assicura il corretto svolgimento delle prescrizioni indicate nel presente Regolamento, proponendo eventuali modifiche/affinamenti che dovessero rendersi necessarie anche a seguito dell’evolversi della normativa esterna di riferimento;

² Si precisa che il ruolo di Responsabile whistleblowing è assegnato al Responsabile della Funzione Compliance, in quanto la Funzione Internal Audit di Gardant Investor SGR è attualmente affidata in *outsourcing* ad una società esterna.

³ Le attività di controllo su Special Gardant e le relative controllate sono svolte, a livello accentrato, dalla struttura Group Controls in forza di appositi contratti di servizi di *corporate center* con la Capogruppo.

- anche mediante l'utilizzo degli specifici sistemi informatici di comunicazione messi a disposizione dal Gruppo, gestisce le fasi di: *a)* ricezione della segnalazione, *b)* esame e valutazione della segnalazione, *c)* avvio del procedimento d'indagine a seguito della segnalazione ricevuta, *d)* comunicazione e relazione agli Organi aziendali, come di seguito descritte;
- riferisce/inoltra direttamente e senza indugio agli Organi aziendali e/o all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/ 2001 le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti negli ambiti di competenza;
- redige, anche nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, una Relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni (se opportuno, anche in forma aggregata) sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene sottoposta per approvazione al rispettivo CdA. Tale Relazione è trasmessa all'Organismo di Vigilanza della Società di riferimento.

3. Comportamento illegittimo

Come suddetto, per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione e/o omissione avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa (o che abbia un impatto sulla stessa), che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio al Gruppo e/o al suo Personale e che: *i)* sia illecita, scorretta o immorale; *ii)* violi le disposizioni normative e regolamentari di riferimento; *iii)* non sia conforme alle normative interne.

Il Gruppo rispetta – e tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare – tutte le leggi e le normative internazionali, nazionali e locali applicabili e può altresì vietare comportamenti indipendentemente dall'esistenza di un divieto di legge, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo nei seguenti ambiti:

- corruzione;
- riciclaggio di denaro;
- violazione della normativa sulle Sanzioni Finanziarie;
- comportamenti di business non etici o non professionali;
- violazione delle leggi antitrust;

- abusi di mercato;
- uso improprio di dati riservati;
- frode;
- facilitazione di frode o evasione fiscale anche a favore di clienti e Terze Parti;
- molestie;
- comportamenti sessualmente inappropriati;
- bullismo;
- non corretta adesione ai principi di diversità e inclusione;
- violazione di leggi e regolamenti locali;
- non conformità alle normative e alle procedure del Gruppo;
- violazione del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo e/o dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 delle Società del Gruppo;
- altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti.

3.1 Segnalazione interna di un comportamento illegittimo

Nel caso in cui i Destinatari abbiano la certezza o il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, possono effettuare una segnalazione utilizzando l'applicazione "WB Confidential" (di seguito, anche solo "applicazione"), raggiungibile tramite sia la *intranet* aziendale delle Società del Gruppo che il sito *internet* istituzionale del Gruppo Gardant⁴.

In alternativa, la segnalazione può essere effettuata consegnando una lettera in busta chiusa "riservata" direttamente al Responsabile *whistleblowing*, oppure, laddove quest'ultimo sia un soggetto direttamente/indirettamente coinvolto nella segnalazione stessa, al relativo Gestore alternativo, i quali sono responsabili di assicurare la tracciabilità dell'avvenuta consegna. Si precisa che la segnalazione secondo modalità cartacea dovrà pervenire nel rispetto del sistema delle c.d. tre buste. In particolare, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la

⁴ È presente un apposito *link* anche sul sito *internet* di Gardant Investor SGR.

prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, così da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi la dicitura «riservata» al gestore della segnalazione.

L'applicazione "WB Confidential"⁵ consente di effettuare, tramite un percorso guidato contenente una serie di domande chiuse/aperte, una segnalazione per qualsiasi Società del Gruppo con la massima riservatezza, in quanto i dati del segnalante e della segnalazione sono cifrati e non vengono tracciati *log*. L'applicazione consente, inoltre, di dialogare con il segnalante per comunicazioni o richieste di chiarimenti sulla segnalazione. Sono consentiti due tipi di segnalazione: 1) "riservata", con registrazione dei dati anagrafici del segnalante; 2) "anonima", senza alcuna registrazione dei dati anagrafici del segnalante. Nel primo caso, comunque, i dati personali del segnalante sono cifrati e visibili dal Responsabile *whistleblowing* solo su successiva autorizzazione diretta da parte del segnalante stesso.

Si evidenzia che la possibilità di effettuare una segnalazione "riservata" o "anonima" è consentita esclusivamente agli utenti che hanno accesso alla *intranet* aziendale del Gruppo, mentre per le segnalazioni provenienti dal sito *internet* istituzionale del Gruppo Gardant (o da quello di Gardant Investor SGR) è permessa la sola segnalazione "riservata", con registrazione, dunque, dei dati anagrafici del segnalante.

Una volta concluso il percorso previsto dall'applicazione, l'avviso dell'inserimento di una segnalazione viene trasmesso in automatico via email, a seconda della Società del Gruppo in cui è avvenuto l'atto illecito denunciato, al relativo Responsabile *whistleblowing* per l'esame e l'eventuale avvio dell'indagine.

Qualora il Responsabile *whistleblowing*, in relazione a una specifica segnalazione, si trovi in una delle seguenti situazioni⁶:

- a. sia il presunto responsabile della violazione e/o della condotta illecita,
- b. abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è previsto che l'avviso di inserimento di una segnalazione venga direttamente inoltrato dall'applicazione ad un cd. "Gestore alternativo".

⁵ Le modalità di utilizzo dell'applicazione sono contenute in un manuale consultabile mediante accesso ai *link* indicati.

⁶ Casistiche che possono essere selezionate dal segnalante nell'applicazione "WB Confidential" ovvero nella documentazione prodotta ai fini della segnalazione cartacea.

Il Gestore alternativo viene individuato nella figura del Responsabile della Funzione *Compliance* ove presente nella struttura organizzativa della Società ovvero lo stesso non sia già identificato quale Responsabile *whistleblowing*; in alternativa, la comunicazione viene inoltrata al Presidente del Collegio Sindacale della Società.

Nelle situazioni di conflitti di interesse sopra elencate, il Gestore alternativo assume tutti i compiti propri del Responsabile *whistleblowing* nell'ambito delle fasi di gestione della segnalazione, potendo, tra l'altro, accedere all'applicazione con le stesse modalità operative di quest'ultimo.

Si sottolinea che:

- il Responsabile *whistleblowing* ha l'obbligo, nel caso in cui la segnalazione da lui ricevuta contenga riferimenti ad atti/fatti/persona nei confronti dei quali possa ravvisarsi un proprio potenziale conflitto di interessi (non conosciuto/comunicato dal segnalante), di sospendere ogni valutazione sulla segnalazione e di richiedere l'intervento del Gestore alternativo, a cui affidare la gestione della segnalazione;
- il segnalante ha l'obbligo, nel caso in cui abbia un interesse privato, anche indiretto o potenziale, collegato alla segnalazione, di dichiararlo espressamente nella segnalazione stessa (all'interno del campo note in caso di effettuazione della segnalazione tramite applicazione).

Nel caso in cui i Destinatari abbiano dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne possono parlare informalmente con il Responsabile *whistleblowing* della Società interessata (ovvero, laddove la condotta potenzialmente illegittima coinvolga il Responsabile *whistleblowing* della Società, con il Gestore alternativo).

Una volta ricevuto l'avviso di inserimento della segnalazione ed esaminati i contenuti della stessa tramite accesso all'applicazione, il Responsabile *whistleblowing* provvede ad informare tempestivamente (anche mediante l'uso dell'applicazione), a seconda della materia oggetto della segnalazione, uno o più dei seguenti soggetti:

- il *Chief Operating Officer* di Gruppo e il Responsabile della struttura Human Resources di Gruppo;
- qualora lo ritenga necessario, il Responsabile della Struttura Group Controls della Capogruppo;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001 della Società coinvolta nel caso in cui la segnalazione: a) presenti elementi di fondatezza, b) riguardi violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società oppure un reato

presupposto tra quelli contemplati dal citato decreto. Per tali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza 231/2001 provvederà, in autonomia, alla relativa valutazione ed alle successive indagini.

Tutte le segnalazioni sono gestite dal Gruppo con la massima attenzione e il Responsabile *whistleblowing* (ovvero il Gestore alternativo) deve inviare al Segnalante la conferma di ricevimento della segnalazione entro e non oltre sette giorni dalla ricezione della stessa⁷. Nell'ipotesi di segnalazione effettuata tramite applicazione "*WB Confidential*", il segnalante – dotato di specifiche credenziali – potrà verificare lo stato di avanzamento della sua segnalazione e, pertanto, visualizzare la conferma di ricevimento della stessa, accedendo direttamente a "*WB Confidential*".

Il Responsabile *whistleblowing*, ove del caso tramite l'utilizzo dell'applicazione e in ogni caso con l'eventuale supporto del Personale delle Strutture aziendali che ritiene opportuno coinvolgere (sempre nel pieno rispetto dei criteri di riservatezza che la segnalazione impone), compie una valutazione preliminare della segnalazione pervenuta e, qualora accerti che vi siano prove sufficienti di un comportamento illegittimo tali da consentire l'inizio di un'indagine specifica, informa il *Chief Operating Officer* e il Responsabile della struttura Human Resources di Gruppo per dare inizio all'indagine stessa.

Nel caso in cui il Responsabile *whistleblowing* ravvisi che sussistano le condizioni per classificare la segnalazione ricevuta come "Segnalazione grave" (ossia una segnalazione avente ad oggetto un comportamento illegittimo particolarmente rilevante, in ragione della gravità della condotta illecita sottostante e/o dell'impatto - anche potenziale - derivante sul Gruppo o sui Destinatari e/o della figura professionale interessata), si deve attivare immediatamente per comunicarla all'Amministratore Delegato della Società coinvolta, ove presente, o al Direttore Generale (se necessario, anche prima che sia conclusa la fase di analisi preliminare) o, se riguardante tali figure, direttamente al Collegio Sindacale della Società.

Qualora, invece, il Responsabile *whistleblowing* ritenga, a seguito delle informazioni raccolte nella fase di analisi preliminare della segnalazione, che la stessa sia infondata o che non vi siano prove sufficienti per l'avvio di un'indagine, può decidere, in autonomia, di chiudere la segnalazione dandone informativa, se del caso tramite l'applicazione, al segnalante.

Tutte le segnalazioni sono gestite, sia in fase di analisi preliminare che in quella di avvio/esecuzione/conclusione dell'indagine che, infine, in quella di irrogazione di potenziali

⁷ Nel caso di segnalazione effettuata secondo modalità cartacea (e.g. modalità delle buste chiuse), la conferma di ricevimento potrà essere data al segnalante solo se sono stati forniti i dati identificativi dello stesso.

sanzioni disciplinari, con la massima accuratezza e riservatezza. Ovviamente, le segnalazioni adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari/supporto di documenti, in grado di far emergere atti e/o fatti legati a soggetti e contesti determinati, hanno una maggiore probabilità di passare dalla fase di valutazione preliminare a quella dell'indagine⁸. Laddove, comunque, il segnalante abbia una ragionevole certezza che la propria segnalazione non sia stata adeguatamente considerata o che l'indagine successiva non sia stata condotta in maniera accurata, può rivolgersi direttamente al *Chief Operating Officer* e/o al Responsabile della struttura Human Resources di Capogruppo.

Infine, nel caso in cui il Responsabile *whistleblowing* reputi, a seguito delle analisi preliminari e/o dell'indagine successiva, che il Personale abbia effettuato una "Segnalazione in malafede" (ossia, una segnalazione falsa e/o priva di fondamento, fatta con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare - o altrimenti arrecare pregiudizio - i soggetti segnalati, o di trarne, direttamente o indirettamente, un mero beneficio personale o nell'interesse di terzi), può avviare un'indagine affinché venga valutata, dagli Organi aziendali competenti, l'irrogazione di un provvedimento disciplinare nei confronti del segnalante (in tal caso, le informazioni e i contenuti della segnalazione possono essere anche condivisi, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, con il segnalato, soprattutto laddove ricorrano gli estremi dei reati di calunnia e diffamazione).

3.2 Indagine

Una volta che il Responsabile *whistleblowing*, a seguito della valutazione preliminare della segnalazione pervenuta, ritenga che vi siano prove sufficienti di un comportamento illegittimo tale da consentire l'inizio di una un'indagine specifica, egli:

- può coinvolgere/chiedere supporto al Personale delle Strutture aziendali che ritiene opportuno ai fini di un'efficace/efficiente conduzione dell'indagine stessa (tutelando, per quanto possibile, la riservatezza dei dati, e quindi *in primis* delle identità, dei segnalanti/segnalati);
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici esterni (quali, ad esempio, studi legali);
- deve assicurare che l'indagine derivante dalla segnalazione si svolga in maniera riservata, equa ed imparziale: ciò comporta, tra l'altro, che ogni persona segnalata possa essere informata, in tempi ragionevoli, in merito alla segnalazione, alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a

⁸ Per effettuare una segnalazione, non è necessario che il segnalante disponga di prove della condotta illecita; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse (ovviamente, nel pieno rispetto della tutela dell'anonimato del segnalante). In particolare, valuta le modalità e le tempistiche con cui informare il soggetto segnalato in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, allo svolgimento dell'indagine e all'esito della stessa (il momento in cui mettere il segnalato 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 imparziale ed accurata, che abbia una durata ragionevole e compatibile con i termini previsti dalla normativa di riferimento⁹ e che rispetti, se a sua conoscenza, l'identità del segnalante (onde evitare atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti sia indiretti, per motivi collegati alla segnalazione) e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato (a tale riguardo, si evidenzia che gli obblighi di riservatezza, soprattutto nei confronti del segnalato, non possono essere opposti quando le informazioni siano necessarie/obbligatorie per le indagini o i procedimenti giudiziari avviati a seguito dell'inoltro alle Autorità competenti di una segnalazione contenente condotte illecite rilevanti in ambito penale o civile).

3.3 Esito dell'indagine

Al termine dell'indagine, il Responsabile *whistleblowing* redige una Relazione che deve:

- riassumere le informazioni e i contenuti della segnalazione, l'iter seguito nell'indagine e le prove/dichiarazioni raccolte;
- rappresentare le indagini condotte ed 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 (o prevenire/mitigare il rischio che si verifichino nuovamente), inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

⁹ La normativa prevede che il soggetto incaricato, a seguito di ricezione della segnalazione, i) rilasci al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione; ii) dia diligente seguito alla segnalazione ricevuta; iii) fornisca riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricezione e/o dalla scadenza del termine per fornire tale avviso.

In base a tale Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del *Chief Operating Officer* e del Responsabile della struttura Human Resources, definisce e adotta – ove del caso sentito l'Organismo di Vigilanza – la decisione circa l'irrogazione di specifici provvedimenti disciplinari a carico del segnalato (o del segnalante in caso di segnalazione in malafede, come definita nei paragrafi precedenti).

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.

Si precisa che i Destinatari che abbiano commesso o siano stati coinvolti direttamente in un comportamento illegittimo non sono immuni da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illecito, ai sensi del presente Regolamento. Tuttavia, tale circostanza, nel caso il segnalante sia corresponsabile della violazione, può comportare, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Infine, su decisione del CdA della Società, sentito il Collegio Sindacale, possono essere adottate e attivate altre azioni, quali, ad esempio, l'inoltro di segnalazioni alle competenti Autorità giudiziarie ovvero agli Organi di Vigilanza, in ordine ai fatti commessi dal Personale nell'esercizio delle proprie attività (tale facoltà, ovviamente, diviene un obbligo in luogo di emersione di fatti e circostanze che, per legge, devono essere oggetto di denuncia alle Autorità competenti).

Il Responsabile *whistleblowing* fornirà al Segnalante un riscontro sul seguito dato alla segnalazione, entro tre mesi dalla conferma di ricezione della stessa o, se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla segnalazione.

3.4 Segnalazione esterna di un comportamento illegittimo

Ai sensi della normativa italiana in materia, l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) è identificata quale autorità preposta alla ricezione e gestione delle segnalazioni esterne, anche attraverso una piattaforma informatica che raccoglie le segnalazioni effettuate, anche in forma anonima. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- ha già effettuato una segnalazione interna (e la stessa non ha avuto seguito);
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC anche per notificare eventuali atti ritorsivi.

La segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali dalla stessa predisposti: piattaforma informatica, segnalazioni orali, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Per maggiori informazioni su cosa può essere segnalato e come effettuare la segnalazione all'ANAC, si rinvia alle indicazioni fornite da tale Autorità, presenti in una sezione dedicata del sito internet della stessa, per cui si rinvia a link www.anticorruzione.it

Fermo quanto sopra, il segnalante può altresì effettuare direttamente una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4. Misure di protezione previste dal Gruppo

4.1 *Protezione del segnalante e del facilitatore*

Fermo restando che la segnalazione di comportamenti illegittimi da parte dei Destinatari è libera e volontaria, tutte le Società appartenenti al Gruppo:

- assicurano che i Destinatari che effettuano 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 (cd. segnalazione in "malafede");
- adottano tutte le misure necessarie a garantire la protezione dell'identità personale del segnalante (nel caso abbia fatto una segnalazione non anonima) all'interno del Gruppo, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, di discriminazione e di penalizzazione, sia diretta sia indiretta, per motivi collegati alla segnalazione;
- prendono tutte le misure necessarie atte a garantire anche la riservatezza verso terzi (cioè soggetti non coinvolti nella procedura) dell'identità del segnalante. Qualora tale presidio, per ragioni inerenti all'attività di indagine conseguente alla segnalazione, non sia possibile, la Società coinvolta nella segnalazione deve 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 sempre garantito l'anonimato del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante stesso esprima il proprio consenso alla divulgazione della sua identità;
- la divulgazione dell'identità del segnalante sia obbligatoria (ad esempio, se sia richiesta espressamente, in ragione del comportamento illecito commesso, dalle Autorità competenti, ovvero se il segnalato abbia il diritto di riceverne notifica);
- la divulgazione dell'identità del segnalante sia necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

L'eventuale diffusione, sia interna che esterna, dell'identità del segnalante a soggetti interessati (senza il consenso diretto del segnalante stesso) deve essere sottoposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in cui è stato commesso e accertato il fatto illecito.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre è considerata una violazione grave del presente Regolamento e soggetta,

oltre alle disposizioni della normativa esterna di riferimento, anche all'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chi effettua la divulgazione stessa.

Il Gruppo garantisce la tutela del Segnalante e dell'eventuale facilitatore contro qualsiasi forma di ritorsione, incluse le minacce e i tentativi di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per aver effettuato la Segnalazione in buona fede. In particolare:

- qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante e del testimone è vietato e, se accertato, può portare a un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile e a sanzioni e procedimenti penali da parte delle Autorità secondo la normativa di riferimento;
- il Personale che segnala o assiste a un comportamento illegittimo ha il diritto di chiedere che la Società del Gruppo lo trasferisca in un'altra struttura Organizzativa e, se necessario, gli fornisca una consulenza psicologica indipendente in caso di stress derivante dalla segnalazione. Il Gruppo potrà valutare ed eventualmente soddisfare tali richieste qualora siano ritenute ragionevolmente possibili e giustificate;
- il Gruppo assicura che la persona che ha segnalato la condotta scorretta non subisca ripercussioni negative in termini di incarichi di lavoro o altre attività lavorative.

4.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

La documentazione e le informazioni relative alle segnalazioni sono da ritenere riservate e confidenziali. In particolar modo, la documentazione, in formato sia cartaceo che digitale, deve essere archiviata in maniera sicura, nel rispetto delle norme vigenti all'interno del Gruppo sulla classificazione e sul trattamento delle informazioni riservate e privilegiate e in conformità alla normativa esterna e alla regolamentazione correnti.

La documentazione, eventualmente raccolta in fase di analisi preliminare o di indagine successiva e non archiviata nell'applicazione a supporto, deve essere conservata in sicurezza dal Responsabile *whistleblowing* oppure dal Responsabile della struttura Human Resources di Gruppo e deve essere accessibile solo al Personale formalmente autorizzato.

In generale, tutta la documentazione collezionata, che deve includere almeno i contenuti della segnalazione, le eventuali dichiarazioni e le prove raccolte in fase di indagine, le attività compiute, l'esito finale dell'indagine e le azioni intraprese (compresi i provvedimenti disciplinari), deve essere

conservata, in formato cartaceo e/o digitale, per un periodo di tempo adeguato e, comunque, non inferiore a 10 anni.

5. Sistema disciplinare

Fermo quanto precedentemente disposto in ordine a eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori conseguenti agli esiti dell'applicazione del presente Regolamento, l'adozione di un adeguato sistema disciplinare che sanzioni le violazioni delle previsioni contenute nel Regolamento stesso rappresenta un elemento importante rispetto alla relativa piena ed efficace attuazione.

Su tale presupposto, in caso di accertata violazione del presente Regolamento, il Gruppo Gardant adotta nei confronti:

- degli Organi Sociali e del Personale, il sistema disciplinare adottato dalle Società del Gruppo di volta in volta interessate – a cui si rimanda – e/o previsto dalle leggi che regolano la materia;
- delle Terze Parti, i provvedimenti stabiliti dalle disposizioni dei contratti eventualmente in essere e/o delle leggi che regolano la materia.

Le sanzioni si conformano al principio di proporzionalità e tengono fra l'altro conto della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia emersa, del pregresso comportamento del Destinatario interessato, anche con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, della posizione e delle mansioni svolte o dei servizi prestati e delle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato. Le sanzioni sono applicate in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al CCNL vigente all'interno della Società interessata.