Policy dei sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing) di Prexta S.p.A.

Consiglio di Amministrazione di Prexta S.p.A. del 25 luglio 2024

SOMMARIO

1. PREMESSA 3
   1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO 3
   1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO 3
2. ASPETTI GENERALI 5
   2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE 5
   2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO 5
3. DEFINIZIONI 6
4. ATTORI COINVOLTI 8
   4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 8
   4.2 COLLEGIO SINDACALE 8
   4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 8
   4.4 RESPONSABILE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE 9
   4.5 RESPONSABILE WHISTLEBLOWING DELLA CAPOGRUPPO 9
   4.6 INCARICATI WHISTLEBLOWING 9
   4.7 FUNZIONERISORSE UMANE 9
5. PRINCIPI IN TEMA DI Whistleblowing 11
   5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 11
   5.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA 14
   5.3 FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE 14
   5.3.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA 14
   5.3.2 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI 15
   5.3.3 RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE 15
   5.3.4 PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 16
6. RECEPIMENTO POLICY DI GRUPPO 17
7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 18
   7.1 NORMATIVA ESTERNA 18
   7.2 NORMATIVA INTERNA 19

1. PREMESSA

Il presente documento definisce i principi adottati da Prexta S.p.A. (nel seguito anche "Prexta") in materia di Sistemi di segnalazione (Whistleblowing). In particolare, il documento ha la finalità di definire le linee guida e i principi alla base del funzionamento del sistema interno di segnalazione inerente presunte violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 nonché di altre disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea, come meglio rappresentato nei successivi paragrafi, e delle altre normative che richiedono l'adozione di sistemi di segnalazione.

Un efficace sistema di Whistleblowing rappresenta uno strumento importante per il costante rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità della Società e un utile "alert" per l'adozione di misure tempestive ed appropriate in caso di possibili violazioni, con l'obiettivo di mitigare l'impatto anche in termini di rischi reputazionali.

1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Prexta è da sempre impegnata nel promuovere, all'interno della propria realtà aziendale e nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori, una cultura conforme alle normative vigenti, allineata alle best practice di mercato ed in grado di garantire la soddisfazione delle proprie risorse e l'attenzione rivolta ai propri clienti.

La reputazione della Società e la sua integrità organizzativa sono considerati valori fondamentali per operare all'interno del Gruppo Mediolanum.

Il sistema di Whistleblowing va inquadrato nell'ambito delle iniziative di adeguamento volte ad ottemperare alle prescrizioni normative in materia nonché, più in generale, nell'ambito delle regole di comportamento e di corporate governance, volte al mantenimento di una condotta aziendale in linea con gli standard societari.

1.2 AMBITO DEL DOCUMENTO

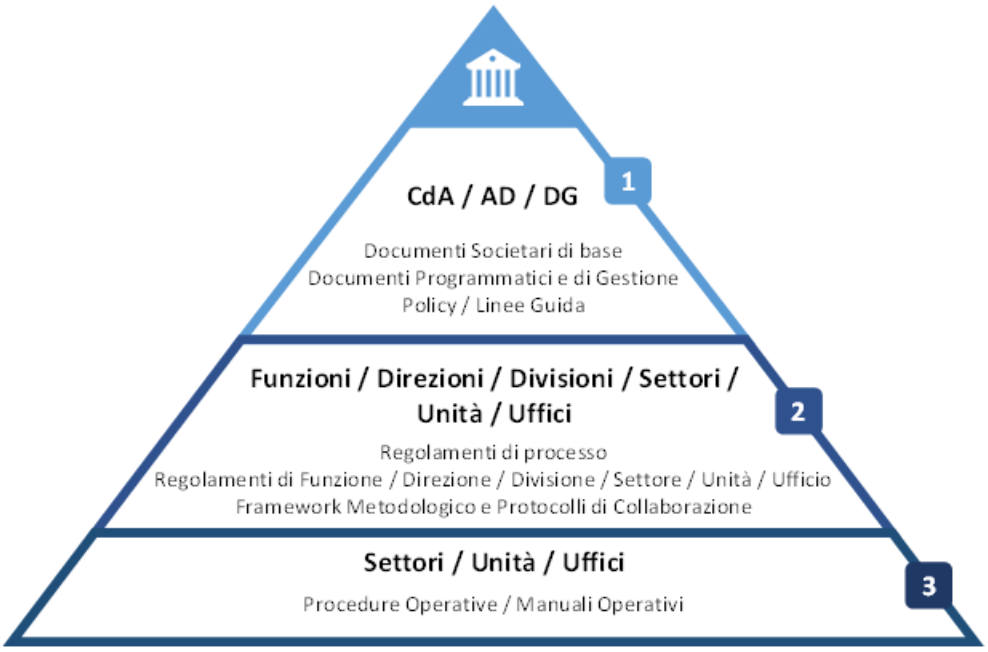
I principi richiamati nella presente Policy trovano attuazione nei regolamenti di processo e/o nelle procedure operative, all'interno delle quali saranno meglio declinati i compiti, le attività operative e di controllo, alla base del rispetto degli adempimenti relativi alle normative.

Tali regolamenti e procedure descriveranno più nel dettaglio i Sistemi di Segnalazione ("Whistleblowing") e gli attori coinvolti, i loro ruoli e le responsabilità all'interno di Prexta.

La presente Policy ha l'obiettivo di descrivere i principi del modello che la Società ha definito allo scopo di consentire alle "Persone Segnalanti" la segnalazione di violazioni, potenziali e/o effettive, dei principi contenuti nel Modello 231 nonché delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (una cui completa illustrazione è contenuta nel successivo Capitolo 3 "Definizioni") di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa

Con riferimento alla "Policy sulle modalità di redazione, approvazione, diffusione ed aggiornamento della Normativa Interna del Gruppo Mediolanum", il presente documento si colloca al primo livello (di vertice) della piramide documentale richiamata nello schema seguente.

Piramide delle fonti di normativa interna



2. ASPETTI GENERALI

Si riportano di seguito gli aspetti generali inerenti la presente Policy di Prexta S.p.A. in termini di perimetro di applicazione e di responsabilità (predisposizione, approvazione ed aggiornamento).

2.1 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La presente Policy trova diretta applicazione all'interno di tutte le unità organizzative di Prexta, inclusi gli Agenti in Attività Finanziaria costituenti la Rete di Vendita.

2.2 RESPONSABILITÀ DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Prexta S.p.A.

La predisposizione e l'aggiornamento sono di responsabilità del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing), con il supporto delle competenti strutture per gli eventuali impatti relativi a strutture aziendali e processi operativi.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy si intendono per:

- **Persona Segnalante/ Whistleblower**

Persona fisica alla quale è riconosciuta la facoltà di effettuare la segnalazione interna o esterna delle informazioni sulle violazioni potenziali e/o effettive di cui sia venuta a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito del contesto della Società. Ai sensi della vigente normativa possono effettuare la Segnalazione:

a) i lavoratori subordinati, ivi compresi:
   - i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
   - i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;

b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

c) i lavoratori o Collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

d) i Collaboratori della Rete di Vendita cui è stato conferito un incarico di agenzia – gli Agenti in Attività Finanziaria;

e) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

g) gli azionisti di riferimento;

h) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le Segnalazioni possono essere effettuate dalle Persone Segnalanti anche: *(i)* quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; *(ii)* durante il periodo di prova; *(iii)* successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Si rappresenta che, per effettuare la segnalazione non è necessario che il Segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

- **Violazioni rilevanti ai fini Whistleblowing**

Comportamenti, atti od omissioni in violazione delle normative rilevanti per il Whistleblowing rappresentate nel successivo capitolo 7. In particolare, le Persone segnalanti hanno la facoltà di effettuare segnalazioni concernenti:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dal Modello 231;
- la violazione, potenziale o effettiva, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- atti o fatti che possano costituire violazioni di norme disciplinanti l'attività finanziaria, della normativa antitrust nonché delle disposizioni in materia di abusi di mercato;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato); a titolo

esemplificativo e non esaustivo si tratta di illeciti relativi ai settori dei prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- ulteriori atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea;
- violazioni ai codici interni di comportamento e di ulteriori normative interne anche di Gruppo (ad es. Risk culture Policy di Gruppo, Policy per la prevenzione delle molestie sessuali del Gruppo Mediolanum) per le quali sia espressamente previsto quale canale di comunicazione il sistema interno di segnalazione (whistleblowing).

di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

- **Segnalazioni**

Segnalazione interna: comunicazione scritta o orale, presentata tramite i canali di segnalazione interna adottati dalla Società, delle informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, precisi e concordanti, potrebbero essere commesse all'interno della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), delle informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, precisi e concordanti, potrebbero essere commesse all'interno della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione 231/2001: sono le sole "Segnalazioni" rilevanti ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Sono escluse dall'ambito delle Segnalazioni: *(i)* le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi. In relazione a queste ultime deve farsi riferimento alla disciplina prevista dallo statuto dei lavoratori, nonché alle disposizioni e prassi in materia vigenti nella Società; (ii) le questioni di natura meramente commerciale.

- **Segnalato**

Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata

4. ATTORI COINVOLTI

Nel prosieguo del presente paragrafo sono richiamati i principali attori a vario titolo coinvolti nell'ambito della presente Policy, descrivendone i rispettivi ruoli e responsabilità.

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Policy e nomina il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing), riceve l'informativa ad evento relativa alle violazioni più gravi nonché l'informativa periodica (almeno annuale) da parte del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing).

Inoltre, nell'ipotesi in cui, nel corso dello svolgimento delle valutazioni preliminari, siano stati accertati potenziali profili di responsabilità in capo al Segnalato il Consiglio di Amministrazione valuta l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio. In particolare, il Consiglio di Amministrazione procede all'instaurazione della procedura di contestazione di addebito ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui alla L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche ed integrazioni e delle altre disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

4.2 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale riceve la Segnalazione in caso il Segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione o della Funzione Internal Audit, ne cura l'istruttoria, e intraprende le successive iniziative nel caso ritenga fondata la Segnalazione, ovvero mantiene evidenza delle ragioni per cui abbia valutato l'infondatezza della medesima.

In caso la segnalazione ricevuta sia qualificabile come "Segnalazione 231/2001", informa l'Organismo di Vigilanza 231/01. In caso di Segnalazioni diverse dalle precedenti, è prontamente informato dal Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing) o dall'Organismo di Vigilanza 231/01 per i casi ritenuti rilevanti.

4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

L'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6, c. 1, lett. B, del Decreto Legislativo n. 231, dell'8 giugno 2001 (in seguito anche "Organismo di Vigilanza 231/01") assicura l'applicazione del processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza 231/01 riceve tutte le Segnalazioni 231/2001, salvo quelle riguardanti un membro dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza 231/01 vigila altresì sull'istruttoria delle Segnalazioni 231/2001 qualora il Segnalato fosse il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (*Whistleblowing*) ovvero un membro della Funzione Internal Audit.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza 231/01, eventualmente anche prima che sia completata la fase di istruttoria qualora lo ritenga opportuno:

- tramite il proprio Presidente informa il Consiglio di Amministrazione delle informazioni oggetto di Segnalazione 231/2001 se ritenute rilevanti per la loro gravità e potenziale fondatezza anche ai fini dell'eventuale adozione dei provvedimenti necessari, avendo cura di tutelare adeguatamente l'identità della Persona segnalante in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- attiva una specifica "procedura d'urgenza", con tempestiva informativa alle strutture responsabili dell'avvio dei procedimenti disciplinari, per i casi ritenuti rilevanti e al fine di intraprendere o richiedere le azioni ritenute opportune ad interrompere o ad evitare il verificarsi del comportamento oggetto di segnalazione e ne motiva opportunamente la necessità.

4.4 RESPONSABILE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

Il Responsabile Internal Audit, è identificato come il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (in seguito anche "*Responsabile Whistleblowing*") il quale:

- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti nella presente Policy;
- ha il potere di delegare agli Incaricati Whistleblowing il compito di analizzare le Segnalazioni, i quali conservano con cura e con i dettagli necessari gli esiti della successiva istruttoria condotta per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale della Società, presso la Funzione Internal Audit.

Ove possibile, il Responsabile Whistleblowing, anche per il tramite degli "Incaricati Whistleblowing", si relaziona con il Segnalante, in particolare per la presa in carico della Segnalazione, e lo avvisa in merito all'esito della medesima. Qualora la Segnalazione non sia presa in considerazione, lo informa circa i motivi del rigetto.

4.5 RESPONSABILE WHISTLEBLOWING DELLA CAPOGRUPPO

Il Responsabile Whistleblowing della Società Capogruppo, nell'ambito delle proprie funzioni, ha facoltà di trattare dati e gestire le segnalazioni di Prexta S.p.A. di concerto con il rispettivo Responsabile Whistleblowing, ove operativamente necessario, al fine di appurare la presenza di informazioni di potenziale interesse.

4.6 INCARICATI WHISTLEBLOWING

Gli Incaricati Whistleblowing sono identificati dal Responsabile Whistleblowing all'interno della Funzione Internal Audit della Capogruppo Banca Mediolanum a cui è esternalizzata l'attività di Internal Audit di Prexta (in virtù di apposito accordo di servizio) .

Gli Incaricati Whistleblowing assistono il Responsabile Whistleblowing e sono preposti a ricevere le Segnalazioni e sono incaricati di effettuare l'analisi istruttoria delle Segnalazioni pervenute.

Gli Incaricati Whistleblowing sono specificamente formati per la gestione dei canali di segnalazione interna.

Su richiesta dell'Organismo di Vigilanza 231/01 o del Responsabile Whistleblowing, rispettivamente per le Segnalazioni 231/2001 e per le Segnalazioni diverse da queste ultime, avviano – sulla base delle procedure per tempo vigenti - l'iter disciplinare, contattando le strutture aziendali preposte, in relazione alla natura del Segnalato. Aggiornano il Responsabile Whistleblowing e, per quanto di competenza, l'Organismo di Vigilanza 231/01, in merito all'avanzamento dell'iter disciplinare.

Ove possibile si relazionano con il Segnalante, in particolare per la presa in carico della Segnalazione, e lo avvisano in merito all'esito della medesima. Qualora la Segnalazione non sia presa in considerazione, lo informano circa i motivi del rigetto.

4.7 FUNZIONERISORSE UMANE

La Funzione Risorse Umane, in outsourcing presso Banca Mediolanum S.p.A., assicura al personale dipendente un'adeguata tutela da condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali nei loro confronti in un clima di rispetto della dignità del lavoratore.

La Funzione Risorse Umane su indicazione del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza 231/01 o del Responsabile Whistleblowing, ciascuno per quanto di propria competenza, avvia l'iter disciplinare qualora il Segnalato appartenga al personale dipendente della Società (tirocinanti,

lavoratori subordinati e parasubordinati) e vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati. Nel caso siano accertate le responsabilità valuta se informare il Segnalato degli "sviluppi" del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della Segnalazione e la raccolta delle prove necessarie. Adotta i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e dalla normativa giuslavoristica. Aggiorna il Responsabile Whistleblowing e, per quanto di competenza, l'Organismo di Vigilanza 231/01 in merito all'avanzamento dell'iter disciplinare.

***

Con riferimento ai casi in cui il Segnalato sia un lavoratore interinale, un consulente e/o altro soggetto esterno legato alla Società da un rapporto contrattuale, sarà cura della Funzione/Direzione che gestisce la relazione con la controparte in caso vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati, avviare le opportune iniziative/provvedimenti.

5. PRINCIPI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

Il sistema di Whistleblowing adottato dalla Società prevede:

- canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting e che garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato;
- procedure specifiche per la ricezione, l'elaborazione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano l'indipendenza valutativa nonché la completa trasparenza e tracciabilità dell'iter seguito;
- tutela del Segnalante con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- tutela della riservatezza del contenuto della Segnalazione e dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nel rispetto della normativa applicabile anche in materia di protezione dei dati personali, fermi restando eventuali provvedimenti delle Autorità in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

A riguardo si precisa che, in caso di accertamento della responsabilità del Segnalato, costui è tutelato da eventuali ulteriori ripercussioni negative diverse da quelle previste dai provvedimenti disciplinari adottati ed è altresì tenuto indenne qualora dalle verifiche conseguenti alla segnalazione non emergano elementi di anomalia a suo carico.

I principi richiamati nella presente Policy trovano attuazione nel Regolamento di processo, nel quale vengono definiti le modalità e i canali di comunicazione che i segnalanti possono utilizzare, le fasi del processo di gestione delle segnalazioni nonché i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti.

La Policy informa altresì in merito ai canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il sistema di gestione delle segnalazioni attivato dalla Società fornisce alle Persone Segnalanti canali specifici ed indipendenti, attraverso i quali presentare segnalazioni circostanziate inerenti violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 nonché delle altre disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, (una cui più esaustiva illustrazione è contenuta nel Capitolo 7 "Normativa di riferimento") di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle attività lavorative/ funzioni svolte.

Prexta adotta procedure e canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dei dati (compresa, in particolare, l'identità, ove dichiarata) del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone comunque coinvolte nella Segnalazione, nonché delle informazioni e dei documenti inerenti ai fatti rappresentati, nella misura in cui queste ultime potrebbero influire sulla riservatezza dei soggetti precedentemente citati.

Inoltre, la Società mette a disposizione informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni nonché sulle procedure. Tali informazioni vengono rese accessibili anche alle persone che pur non frequentando il luogo di lavoro sono legittimate a presentare una Segnalazione. La Società pubblica tali informazioni nel luogo di lavoro in un punto visibile, in una sezione apposita del sito internet nonché nella intranet aziendale.

L'Intermediario finanziario mette a disposizione delle Persone Segnalanti i seguenti canali di segnalazione interna:

- piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno) attraverso la quale i Segnalanti possono effettuare segnalazioni sia in forma scritta che orale;
- comunicazioni cartacee, inviate ad un'apposita casella di posta;

- incontri individuali con il Responsabile Whistleblowing / Incaricati Whistleblowing.

In particolare, è previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché la possibilità di trasmettere la segnalazione anche in forma anonima, per il tramite delle comunicazioni cartacee, e ciò, tra l'altro, in considerazione di quanto letteralmente previsto dalle disposizioni in materia di prevenzione del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Si segnala che la Società non prende in considerazione le segnalazioni estranee all'ambito di applicazione della Policy, nonché quelle connotate da (i) assenza degli elementi ritenuti essenziali per avviare l'istruttoria (ad esempio eccessiva genericità dei fatti oggetto di Segnalazione), (ii) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, (iii) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione e (iv) finalità palesemente emulativa, fatta salva l'applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, delle sanzioni[1] a carico del Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

Le Segnalazioni aventi ad oggetto circostanze estranee all'ambito di applicazione della Policy (ad esempio perché non rilevanti ai fini della normativa in materia) verranno inoltrate alle Funzioni/Uffici di competenza, laddove rilevanti.

Le attività di ricezione e analisi della Segnalazione sono registrate, tracciate, monitorate e gestite tenendo conto dei principi di imparzialità e riservatezza, anche nel rispetto della dignità del lavoratore, delle normative in tema di protezione dei dati personali e di lavoro nonché della disciplina contrattuale di settore. I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle Segnalazioni sono individuati in modo da garantire che gli stessi non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale Segnalato, non siano essi stessi i presunti responsabili della violazione e non abbiano un potenziale interesse correlato alla Segnalazione. Tali soggetti sono, inoltre, specificamente formati per la corretta gestione del canale di segnalazione.

Pertanto, le Segnalazioni sono di regola ricevute dal Responsabile Whistleblowing, il quale – avvalendosi degli Incaricati Whistleblowing – risponde del buon funzionamento del sistema di segnalazione nonché della fase di istruttoria del processo stesso, garantendo alle Persone Segnalanti l'informativa prevista dalla normativa esterna ed in particolare, laddove possibile:

- rilascia un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la Persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In proposito si rappresenta che la Segnalazione interna, rientrante nel perimetro Whistleblowing, presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing deve essere trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

Sono attivate modalità alternative nei casi in cui la Segnalazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile Whistleblowing o il personale della Funzione Internal Audit, nel qual caso la Segnalazione è indirizzata al solo Collegio Sindacale che svolgerà i compiti di istruttoria, di informativa nonché di valutazione delle azioni conseguenti in relazione alla fondatezza o meno della Segnalazione. Nella sola ipotesi in cui la Segnalazione riguardi la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale richiede senza indugio la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

[1] I provvedimenti disciplinari sono rimessi alle Funzioni aziendali competenti per materia, come indicato anche nel Regolamento del processo relativo ai sistemi interni di segnalazione.

Per quanto concerne le Segnalazioni 231/2001, a seguito della loro classificazione preliminare in tali termini da parte della Funzione o dell'organo all'uopo competente, le stesse sono trasmesse all'Organismo di Vigilanza 231/01, il quale assicura l'applicazione della presente Policy con particolare riferimento alle modalità di trattamento delle segnalazioni e all'osservanza degli obblighi di tutela della riservatezza in essa contenuti.

In via generale, ad eccezione dei casi precedentemente descritti, le Segnalazioni sono analizzate dal Responsabile Whistleblowing e/o dagli Incaricati Whistleblowing, che conservano con cura – nei termini previsti dalla normativa di riferimento - le informazioni raccolte e gli esiti della successiva istruttoria condotta per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati. Il Responsabile Whistleblowing e/o gli Incaricati Whistleblowing, nello svolgimento delle conseguenti verifiche, assicurano che le attività di analisi siano accurate e che abbiano una durata ragionevole, compatibilmente con il livello di gravità eventualmente rilevato. Nel caso in cui per l'esecuzione delle verifiche sia necessario il contributo di strutture diverse dall'Internal Audit e/o di consulenti esterni, il Responsabile Whistleblowing informa il Consiglio di Amministrazione, oppure l'Organismo di Vigilanza 231/01 nei soli casi di Segnalazioni 231/2001, e successivamente fornisce alle strutture coinvolte tutti i dati necessari con esclusione dell'identità del Segnalante.

L'esito della Segnalazione:

- in caso di Segnalazione 231/2001, viene sottoposto dal Responsabile Whistleblowing all'Organismo di Vigilanza 231/01, corredato dalle valutazioni in merito alla fondatezza delle stesse. L'Organismo di Vigilanza 231/01 esamina e valuta i risultati dell'istruttoria e, qualora dall'istruttoria risultasse che la Segnalazione non è infondata, l'Organismo di Vigilanza 231/01 autorizza il Responsabile Whistleblowing ad attivare le competenti funzioni aziendali per l'avvio dell'iter disciplinare e le preposte strutture per la rimozione delle carenze eventualmente riscontrate. L'Organismo di Vigilanza valuta altresì di informare il Consiglio di Amministrazione dei fatti oggetti di Segnalazione, anche prima del termine dell'istruttoria, nei casi ritenuti rilevanti per la gravità e potenziale fondatezza, a meno che i fatti segnalati non riguardino il Consiglio stesso;
- in caso di Segnalazione diversa da quelle di cui al punto che precede, laddove non sia infondata, il Responsabile Whistleblowing, anche attraverso gli Incaricati Whistleblowing, attiva le competenti funzioni/ Organi aziendali per l'avvio dell'iter disciplinare e per la rimozione delle carenze eventualmente riscontrate, valutando altresì di informare il Consiglio di Amministrazione dei fatti oggetto di segnalazione, anche prima del termine dell'istruttoria nei casi ritenuti rilevanti per la gravità e potenziale fondatezza.

In aggiunta, in caso di violazioni rilevanti, viene valutata l'opportunità di notificarne il contenuto anche alle Autorità competenti.

Quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali assicurando l'anonimato del medesimo.

I possibili provvedimenti disciplinari saranno assunti coerentemente alle previsioni giuslavoristiche e alla normativa interna. Il Responsabile Whistleblowing e/o gli Incaricati Whistleblowing nonché gli altri componenti della Funzione Internal Audit non partecipano all'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, rimessi alle Funzioni aziendali o agli organi competenti per materia, i quali provvedono altresì a fornire informativa al soggetto cui la Segnalazione si riferisce, circa gli "sviluppi" del procedimento. Tali Funzioni aggiornano altresì il Responsabile Whistleblowing e, in caso di Segnalazioni 231/2001, anche l'Organismo di Vigilanza 231/01.

Il Responsabile Whistleblowing, al pari del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza 231/01, si impegna a tutelare adeguatamente l'identità del Segnalante, se conosciuta, e, ove del caso, del Segnalato, ed a vigilare su eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione. Il Responsabile Whistleblowing, al pari del Collegio Sindacale, si impegna a tutelare adeguatamente l'identità del Segnalante, se conosciuta, e, ove del caso, del Segnalato, ed a vigilare su eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione.

5.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha previsto l'attivazione da parte dell'ANAC di un canale di segnalazione esterna, indipendente ed autonomo, per il ricevimento e la trattazione delle Segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza delle Persone Segnalanti.

Le Persone Segnalanti, possono effettuare le Segnalazioni tramite tale canale solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni: (i) la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; (ii) la Persona segnalante 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 il rischio di ritorsione; (iii) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In merito alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne si rimanda alle Linee Guida sul tema adottate dall'ANAC.

5.3 FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le Persone Segnalanti beneficiano di misure di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della disciplina.

Si precisa inoltre che le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del Segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il Segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo della Persona segnalante (a titolo esemplificativo colleghi, ex-colleghi, Collaboratori) e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- alle entità societarie del Segnalante o per le quali la stessa persona lavora, nonché entità che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5.3.1 Tutela della riservatezza

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare violazioni, l'identità della Persona segnalante (e/o ogni altro fatto o informazione atti a rivelarla) non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle coinvolte nella gestione della Segnalazione ovvero: (i) ai Soggetti preposti all'analisi della Segnalazione (Responsabile Whistleblowing e Incaricati Whistleblowing) e, per le Segnalazioni 231/2001, (ii) all'Organismo di Vigilanza 231/01, fatta eccezione per l'ipotesi in cui il Segnalato sia un membro dell'Organismo di Vigilanza 231/01, nel qual caso l'identità è accessibile, tramite il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing), al Consiglio di Amministrazione. Tali soggetti non possono rivelare a terzi l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità se non con il suo consenso o quando

la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.

In aggiunta, nel caso specifico di utilizzo del canale informatico da parte del Segnalante, le generalità di quest'ultimo fornite in sede di registrazione sulla piattaforma, non vengono rese note agli attori descritti al punto precedente che possono richiederne la visualizzazione nei soli casi citati in precedenza. È, altresì, prevista, nel caso di rivelazione delle generalità del Segnalante, la previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Per quanto concerne la raccolta dei dati personali, che manifestamente non risultino utili al trattamento di una specifica segnalazione, non saranno acquisiti o, se acquisiti accidentalmente, è prevista l'immediata cancellazione.

L'anonimato della Persona segnalante è, altresì, garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti, ulteriori, rispetto alla segnalazione. In aggiunta, è garantita anche la tutela dell'identità del Segnalato e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante. Il Segnalato può essere sentito, ovvero su sua richiesta è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

5.3.2 Protezione dalle ritorsioni

La Società vieta le ritorsioni ossia qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare alla Persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le Persone Segnalanti che ritengono di aver subito una discriminazione/ritorsione ne danno notizia ad ANAC, la quale si occuperà di effettuare gli accertamenti che la legge le attribuisce e di irrogare l'eventuale sanzione amministrativa al responsabile.

È necessario che la segnalazione della potenziale ritorsione sia il più circostanziata possibile e che risulti chiara.

Si sottolinea che è essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti da parte della Persona segnalante destinataria della misura ritorsiva. Una volta che la Persona segnalante dichiari di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito una ritorsione/danno, l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che li ha posti in essere. Sicché sarà quest'ultimo a dover dimostrare che le misure adottate nei confronti del Segnalante non siano in alcun modo collegate alla segnalazione.

Gli atti ritorsivi sono nulli. Il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione o della denuncia ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro.

5.3.3 Responsabilità della Persona Segnalante

La Persona segnalante che effettua una Segnalazione non è punibile se rivela o diffonde informazioni su violazioni: *(i)* coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e 2015 del codice civile; *(ii)* inerenti a disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; *(iii)* che offendono la reputazione del Segnalato, qualora, al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione fosse necessaria per svelare la violazione.

La tutela della Persona segnalante viene meno laddove sia accertata (anche solo con sentenza di primo grado) la sua responsabilità penale o civile, in caso di dolo o colpa grave, per segnalazione calunniosa o diffamatoria o per altri reati connessi con la denuncia e alla Persona segnalante viene irrogata una sanzione disciplinare (interna ed anche esterna da parte dell'ANAC ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett c)).

5.3.4 Protezione dei dati e conservazione della documentazione

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal Responsabile Whistleblowing, dagli Incaricati Whistleblowing, dall'Organismo di Vigilanza 231/01 e dal Collegio Sindacale in qualità di titolari del trattamento, nonché da qualsiasi altro ufficio che possa entrare in contatto con informazioni relative alle Segnalazioni[2] nel rispetto dei principi normativi fornendo idonee informazioni ai Soggetti segnalanti e segnalati[3].

La documentazione relativa alle Segnalazioni di cui alla presente Policy è riservata. Tale documentazione è archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti sulla classificazione e trattamento delle informazioni a cura del Responsabile Whistleblowing e degli Incaricati Whistleblowing (o del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza 231/01 per i casi di competenza) ed è accessibile solo ai Dipendenti autorizzati. La documentazione archiviata sarà resa disponibile per eventuali necessità da parte dell'Autorità Giudiziaria o delle Autorità di Vigilanza. Tale documentazione include almeno i dettagli del Segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni avviene nel rispetto dei dettami di cui alla vigente normativa. In particolare, l'art. 14 del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dispone che le segnalazioni e la relativa documentazione vengano conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione[4]. Si precisa che la Società ha previsto un meccanismo automatizzato di conservazione e cancellazione dei dati in ottemperanza con il disposto normativo.

[2] La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing) deve essere trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

[3] Articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018; articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018.

[4] Tale impostazione è estesa a tutte le segnalazioni di cui alla presente policy.

6. RECEPIMENTO POLICY DI GRUPPO

La presente Policy è stata redatta quale recepimento dei principi di Gruppo definiti dalla Capogruppo Banca Mediolanum nella Policy dei sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing), in base al criterio di proporzionalità e tenendo conto delle specificità e delle dimensioni del business in cui opera, e non presenta significativi scostamenti/personalizzazioni.

7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e regolamentari in tema di Whistleblowing utilizzati per la stesura del presente documento, sono i seguenti:

7.1 NORMATIVA ESTERNA

Normativa, iniziative e accordi internazionali e comunitari:

- Linee guida EBA (EBA/GL/2021/05 del 2 luglio 2021) - Progetto di orientamenti sulla governance interna;
- 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 GDPR (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 prospetto (Regolamento (UE) 2017/1129 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 giugno 2017, relativo al prospetto da pubblicare per l'offerta pubblica o l'ammissione alla negoziazione di titoli in un mercato regolamentato, e che abroga la direttiva 2003/71/CE);
- Regolamento sugli abusi di mercato (Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato (regolamento sugli abusi di mercato) e che abroga la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE della Commissione).

Normativa nazionale:

- Decreto Legislativo n. 24/2023 e relativo Allegato 1 (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);
- Decreto legislativo n. 58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, c.d. T.U.F.);
- Regolamento Consob n. 20307/2018 (Intermediari);
- "Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio", adottato con provvedimento del 19 gennaio 2015 e successivi aggiornamenti;
- Linee guida ANAC, approvate con delibera n°311 del 12 luglio 2022, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", così come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in tema di "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";
- Decreto Legislativo n. 385/1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, c.d. T.U.B.);

- Decreto legislativo n. 58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, c.d. T.U.F.);
- Decreto Legislativo n. 231/2007 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo)[5];
- Decreto Legislativo n. 209/2005 (Codice delle Assicurazioni Private, c.d. C.A.P.);
- Banca d'Italia, "Disposizioni di vigilanza per le banche" - Circolare n. 285;
- Banca d'Italia, Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF;
- Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali, così come aggiornato dal Decreto Legislativo n. 101/2018);
- Parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001[6] (c.d. whistleblowing)" - 4 dicembre 2019;
- 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);
- Legge 10 ottobre 1990, n. 287 (Norme per la tutela della concorrenza e del mercato)..

7.2 NORMATIVA INTERNA

- Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001;
- Progetto di Governo Societario;
- Relazione Struttura Organizzativa di Prexta;
- Linee guida e principi base di coordinamento di Gruppo tra Organi e Funzioni di Controllo;
- Policy della Funzione Internal Audit di Prexta;
- Policy in materia di Esternalizzazioni;
- Codice di Condotta di Gruppo;
- Codice Etico di Prexta;
- Risk Culture Policy di Gruppo;
- Policy per la prevenzione delle molestie sessuali del Gruppo Mediolanum.

[5] A questo proposito si precisa che i Destinatari dovranno continuare ad indirizzare le segnalazioni di operazione sospette ai sensi dell'art. 35, comma 1 del D. Lgs. 231/07 (c.d. "SOS Antiriciclaggio") verso il Delegato alla Segnalazione di Operazioni Sospette così come rappresentato dal "Regolamento del processo di segnalazione delle operazioni sospette (sos)" vigente tempo per tempo.
[6] Si rammenta che l'articolo 23 comma 1 del d.lgs. 10 marzo 2023 n.24 ha disposto l'abrogazione dell'articolo 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n.165.