

P101 SGR S.p.A. Gestore EuVECA

**MANUALE DELLE PROCEDURE INTERNE
SEZIONE XII**

Whistleblowing

INDICE

1. Premessa.....	4
2. Whistleblowing interno.....	5
2.1 Soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione della segnalazione.....	6
2.2 Fattispecie della segnalazione.....	8
2.3 Il procedimento di valutazione.....	9
2.4 Relazione annuale.....	10
3. Privacy e trattamento dei dati personali.....	11
4. Whistleblowing esterno.....	11
5. Segnalazioni mediante divulgazione pubblica.....	12
6. Diffusione ai destinatari.....	13

N° rev.	Data	Descrizione della modifica	Par. modificati
1	27/07/2021	Prima emissione	N/A
2	28/07/2022	Aggiunti alcuni riferimenti normativi e integrato marginalmente il processo di valutazione di una segnalazione.	2.1 – 2.3
3	27/07/2023	Integrazione a seguito del Provvedimento del 23 dicembre 2022 emanato da Banca d'Italia che prevede il 1° aggiornamento recante modifiche al Regolamento d'attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.	2
4	13/12/2023	Adeguamento agli aggiornamenti normativi	

1. Premessa

Nell'ambito delle disposizioni che disciplinano l'attività svolta dagli intermediari, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 3 Agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel Decreto legislativo n. 58/1998 (c.d. "TUF") l'articolo 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e l'articolo 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" che hanno esteso l'ambito di applicazione delle segnalazioni interne alle SGR (c.d. whistleblowing), da parte del personale, agli atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (Market Abuse).

La Banca d'Italia, nell'ambito delle proprie competenze ha adottato le disposizioni attuative degli artt. 4-undecies e 6, co. 1 lett. b) e c-bis) del TUF, con il provvedimento del 5 Dicembre 2019, disponendo che l'organo con funzione di supervisione strategica approvi i sistemi interni di segnalazione delle violazioni in conformità con quanto previsto sub Allegato 4 del Provvedimento Banca d'Italia.

Per i soggetti che hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, la legge 30 novembre 2017, n. 179 aveva aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 d.lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli devono prevedere canali di segnalazione interna per le violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 disponendo le tutele per il segnalante.

In ultimo il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "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 normative nazionali" ha dettato una disciplina organica della materia.

La SGR intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti ed etici. Per queste ragioni la SGR riconosce l'importanza di disciplinare la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (*i.e.* whistleblowing) ossia violazioni - potenziali o effettive - delle disposizioni normative dettate in funzione della prevenzione del rischio di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e dei reati di Market Abuse.

Si precisa che, qualora venisse istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01, la presente Sezione sarà sottoposta a revisione, anche al fine di ricomprendere le segnalazioni relative a tutti i reati mappati nel Modello Organizzativo.

2. Whistleblowing interno

La segnalazione delle violazioni può essere effettuata da parte di tutti i dipendenti o persone in posizione comparabile (collaboratori, stagisti, etc.), nonché dai Soggetti Apicali¹, di seguito collettivamente i “**Segnalanti**” e singolarmente il “**Segnalante**”.

La SGR, pertanto, ha definito adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni e garantisce, allo stesso tempo, un ambiente di lavoro in cui i Segnalanti possano segnalare Comportamenti Illegittimi all’interno della SGR.

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

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- quando il rapporto giuridico con la Società non ha ancora avuto inizio, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la Società, nel caso in cui le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come di seguito definite.

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

- *lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente*
La SGR ha istituito due canali riservati (vedi Par. 2.1 e 2.2) dedicati alle segnalazioni di whistleblowing e con accesso limitato al solo soggetto responsabile per la procedura (*vedi infra*), di cui mette opportunamente al corrente tutti i Segnalanti;
- *l’adeguata tutela del soggetto che effettua le segnalazioni contro azioni ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, conseguenti la segnalazione²*

¹ D.lgs. 231/2001, art. 5, comma 1, lett. a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

² La tutela del segnalante trova un’eccezione nei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione (art. 2043 C.C.) nonché delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

In linea con le disposizioni normative, il Segnalante è tutelato contro azioni ritorsive conseguenti alla segnalazione; tutela che si concretizza attraverso: i) l'adozione di strumenti volti ad assicurare la riservatezza del Segnalante e, al tempo stesso, ii) il monitoraggio da parte del CdA della SGR circa la corretta applicazione del sistema di Whistleblowing da parte del CdA della SGR. La legge proibisce esplicitamente le rappresaglie e sancisce l'importanza di fornire un'efficace protezione dei Segnalanti per impedire che gli stessi vengano sospesi, degradati e intimiditi o che affrontino altre forme di ritorsione. È prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

- *la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione*

In linea con le disposizioni normative, si precisa che le informazioni sull'identità del Segnalante saranno trattate in forma anonima e, quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione saranno portate a conoscenza degli organi aziendali assicurando l'anonimato del Segnalante stesso.

Infine, si precisa che il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti.

2.1 Soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione della segnalazione

La SGR affida la responsabilità della ricezione delle segnalazioni nonché il processo di valutazione al Responsabile della Funzione di Internal Audit, (di seguito il “**Responsabile del Procedimento di Whistleblowing**”).

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing fissando anche la durata dell'incarico.

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing è individuato quale soggetto responsabile per la procedura di Whistleblowing, incaricato di ricevere ed esaminare le segnalazioni, al fine di valutare se le stesse rientrano nelle fattispecie previste.

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing, in virtù delle attribuzioni conferite in ambito Whistleblowing ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e dell'identità del Segnalante. Qualora, invece, la segnalazione riguardi il Responsabile del Procedimento di

Whistleblowing o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, la SGR ha previsto un canale alternativo e il Segnalante potrà rivolgersi al Presidente del Collegio Sindacale all'indirizzo e-mail g.rovetta@studiorsz.it oppure via posta indirizzata a:

Studio Rovetta Zanello e Associati

Via degli Olivetani 10 – 20123 Milano (MI)

c.a. Dott. Giovanni Rovetta - Presidente del Collegio Sindacale di P101 SGR

Si precisa altresì che, ove possibile (si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il Segnalante abbia inviato una email da un indirizzo *noreply* ovvero abbia inviato una lettera anonima), il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing dovrà fornire al Segnalante conferma del ricevimento della segnalazione, rispondendo allo stesso tramite posta elettronica o in forma cartacea.

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing svolge i seguenti compiti:

- è competente a ricevere le segnalazioni mediante i canali di cui si dirà infra;
- entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione fornisce riscontro al Segnalante circa l'avvenuta presa in carico;
- comunica all'organo di controllo l'avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione;
- gestisce le segnalazioni per quanto riguarda l'attività istruttoria ritenuta necessaria al fine di verificarne la fondatezza garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- entro 3 mesi dalla presa in carico comunica al Segnalante l'esito della segnalazione;
- comunica all'organo di controllo l'esito della segnalazione;
- propone all'organo di gestione di valutare l'applicazione di misure disciplinari nei confronti dell'autore della violazione accertata;
- propone all'organo di supervisione le misure ritenute opportune per eliminare eventuali carenze riscontrate nelle procedure attinenti la ricezione e la gestione delle segnalazioni;
- presenta con periodicità annuale all'organo di supervisione una relazione sull'attività svolta e sulle eventuali misure correttive proposte;
- istituisce ed aggiorna un registro nel quale annota: la ricezione della segnalazione (es. modalità di acquisizione, contenuti in via sintetica), gli accadimenti successivi (es. comunicazione di presa in carico) e le successive fasi della trattazione (eventuali attività istruttorie compiute) fino all'esito e alla comunicazione dello stesso al Segnalante;
- custodisce a propria cura la documentazione relativa alla segnalazione.

2.2 Fattispecie della segnalazione

Nel caso in cui il Segnalante abbia il ragionevole sospetto che sia stata commessa una violazione o possa configurarsi un comportamento illegittimo circa i reati di cui in premessa, è tenuto ad effettuare una segnalazione, che deve essere circostanziata e riguardare fatti o atti rilevanti che possono costituire una violazione delle disposizioni per la prevenzione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Il Segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

La segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante (fatto salvo il caso di segnalazioni anonime);
- il luogo e la data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

La segnalazione può essere inoltrata in forma:

- non anonima, firmata dal Segnalante, che riporta il proprio nome alla fine della segnalazione, oppure
- anonima, in questo caso sarà presa in considerazione solo se sufficientemente precisa e circostanziata di elementi che rendano possibile la comprensione della fattispecie e il conseguente avvio di una indagine;

La SGR mette a disposizione dei Segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Le segnalazioni di whistleblowing in forma scritta possono essere inviate tramite:

- in via principale, il whistleblowing management tool accessibile al link:
<https://p101.it/whistleblowing/>
- posta indirizzata a:
Dott. Mario Anaclerio
Via Massena 12/7 – 20135 Milano (MI)
c.a. Responsabile del Procedimento di Whistleblowing P101 SGR

La segnalazione cartacea, in busta chiusa, viene rimessa direttamente nelle mani del Responsabile del Procedimento di Whistleblowing. Chiunque riceva una segnalazione transitata tramite canali diversi, rispetto a quelli sopra individuati, provvede a trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Responsabile del Procedimento di Whistleblowing, garantendo la massima riservatezza al fine di tutelare i soggetti coinvolti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (se noto).

Inoltre, il Segnalante, ove lo ritenga opportuno, può altresì richiedere un incontro diretto con il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

2.3 Il procedimento di valutazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing effettua un esame preliminare e determina se la segnalazione sia “rilevante” o “non rilevante”; qualora sia “rilevante”, invia al segnalante un riscontro in merito alla presa in carico e ricezione della segnalazione, come meglio definito al paragrafo 2.2. che precede.

In presenza di elementi sufficienti ad evidenziare la fondatezza di una violazione, il Responsabile avvia le indagini interne ossia l'esecuzione delle verifiche, avendo accesso a tutte le informazioni aziendali e operando in modo indipendente. Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing può avvalersi di consulenti esterni per materie che non rientrano nelle proprie specifiche competenze, adottando le opportune cautele in tema di riservatezza e tutela dei dati personali trattati.

Al termine delle indagini, il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing redige un verbale con l'iter degli accertamenti, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alla presunta violazione e la trasmette al CdA, che sulla base delle evidenze e a seguito delle dovute valutazioni, effettuate sulla base delle proposte del Responsabile del Procedimento di Whistleblowing, emetterà le relative raccomandazioni, e, se del caso, potrà applicare provvedimenti disciplinari.

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing entro 3 mesi dalla presa in carico provvede a fornire un riscontro al Segnalante sulla gestione della segnalazione.

Solo in casi eccezionali e opportunamente motivati i termini per l'istruttoria e la definizione possono essere prorogati di 3 mesi. Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing comunica al Segnalante la proroga.

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing provvede ad istituire un registro delle segnalazioni (il “**Registro**”) al fine di conservare ed archiviare tutta la documentazione, cartacea o elettronica, in merito alle segnalazioni ricevute, in modo da consentire la ricostruzione delle fasi del processo di valutazione. Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing annota la segnalazione sul Registro attribuendo un codice identificativo progressivo e riportando data, ora e modalità di ricezione. Al termine dell'istruttoria, il Responsabile annota sul Registro la data di chiusura del processo di gestione della segnalazione e il relativo esito.

Il Registro deve essere idoneo a garantire l'integrità, la reperibilità e l'accessibilità da parte delle funzioni aziendali competenti e/o di soggetti terzi autorizzati (Allegato 1. alla presente sezione).

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura del Responsabile del Procedimento di Whistleblowing garantire per un periodo di 5 anni successivi alla data della segnalazione:

- a. la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- b. la conservazione delle segnalazioni della documentazione inerente le stesse e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici).

2.4 Relazione annuale

Il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing ovvero il Presidente del Collegio Sindacale laddove la segnalazione abbia riguardato il Responsabile del Procedimento di Whistleblowing stesso, relazionano annualmente in CdA in merito alle risultanze delle attività svolte a seguito delle segnalazioni ricevute.

3. Privacy e trattamento dei dati personali

La SGR agisce in qualità di titolare del trattamento dei dati personali raccolti e trattati ai fini della presente procedura, ai sensi dell'art. 4, comma 1, n. 7 del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"). Nella gestione delle segnalazioni, e della relativa procedura, la SGR è coadiuvata dal Responsabile del Procedimento di Whistleblowing e dal personale ausiliario addetto, espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del GDPR e 2-quaterdecies del d.lgs. 196/2003 ("Codice Privacy"). In taluni casi, la SGR potrebbe essere supportata anche da consulenti esterni, ingaggiati come autonomi titolari o responsabili del trattamento in base ad idonei accordi contrattuali. I dati personali potrebbero essere inoltre trattati da ulteriori soggetti esterni (ad esempio consulenti, avvocati, investigatori ecc.): tali soggetti rivestiranno il ruolo di titolare autonomo o responsabile del trattamento a seconda del caso e del grado di autonomia goduto nello svolgimento dei trattamenti di dati personali connessi alla presente procedura.

Nell'ambito di una segnalazione, la persona coinvolta, presunta autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali e conformemente a quanto previsto dal legislatore all'art. 2-undecies del Codice Privacy, può subire delle limitazioni (es. ritardo) e/o delle preclusioni (i.e. mancato accoglimento) nell'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR, ove dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti ad esso equiparati, e/o allo svolgimento delle investigazioni o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della SGR. Resta ferma la possibilità per la persona coinvolta di esercitare i propri diritti chiedendo l'intervento del Garante per la protezione dei dati personali, con le modalità previste dall'art. 160 del Codice Privacy.

Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali, si prega di prendere visione dell'informativa whistleblowing, disponibile al seguente link: <https://p101.it/whistleblowing/>

4. Whistleblowing esterno

Il "TUF" prevede alcune norme specifiche concernenti il Whistleblowing Esterno" (disciplinato dall'art. 4-duodeces). In particolare è stato introdotto il c.d. whistleblowing anche con riferimento agli ambiti normativi regolati da MiFID II, consentendo al personale degli intermediari (fra cui le SGR) di segnalare direttamente all'Autorità violazioni delle norme del TUF e delle norme UE direttamente applicabili di cui siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, fornendo così un ulteriore strumento di controllo e supervisione utile ad intercettare qualunque comportamento posto in essere in violazione della normativa in materia di servizi d'investimento.

Alla data di approvazione della presente procedura, sui siti internet della Banca d'Italia e della Consob è possibile consultare le sezioni dedicate alle predette segnalazioni:

<https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html>

<http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>.

In tali sezioni sono indicate le modalità operative che tutto il personale della SGR deve seguire per trasmettere direttamente alla Banca d'Italia e alla Consob le segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione tramite “canale esterno” se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione mediante “canale interno” e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione tramite “canale interno”, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il “canale esterno” è attivato dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC).

Informazioni sulle condizioni, forme e modalità di inoltro sono consultabili sul sito:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

5. Segnalazioni mediante divulgazione pubblica

Le segnalazioni possono seguire anche il canale della divulgazione pubblica e al Segnalante sono garantite le medesime protezioni previste per il caso delle segnalazioni presentate mediante il “canale interno” e il “canale esterno” qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini dovuti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante 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.

6. Diffusione ai destinatari

Tutti i destinatari della presente procedura devono essere messi a conoscenza della tutela a loro riservata in caso di segnalazione in buona fede, delle ripercussioni in caso di segnalazione in mala fede, delle modalità di invio della segnalazione nonché dei propri diritti e doveri inerenti alla segnalazione stessa.

A tale scopo, la SGR ha formalizzato la presente procedura.

Al fine di sensibilizzare e informare correttamente i destinatari, la SGR provvede a:

- pubblicare la presente procedura sulla rete aziendale in modo che sia accessibile a tutti i destinatari;
- aggiornare la pubblicazione in occasione di ogni revisione;
- garantire sessioni formative in materia di whistleblowing.