

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.

MANUALE DELLE PROCEDURE INTERNE

SEZIONE XII

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Indice

1. Premessa	4
2. Riferimenti normativi	5
3. Destinatari.....	6
4. Azioni, fatti e condotte da segnalare.....	6
5. Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati.....	7
6. Segnalazioni non rilevanti.....	7
7. Nomina del Responsabile dei sistemi di segnalazione interni.....	8
8. Segnalazione interna alla SGR	8
8.1 Contenuto della segnalazione.....	9
8.2 Procedure di segnalazione.....	9
8.3 Provvedimenti decisionali.....	11
9. Forme di tutela adottate dalla SGR.....	11
9.1 Protezione del soggetto segnalante	11
9.1.1 Tutela dell’anonimato	11
9.1.2 Divieto di discriminazione	12
9.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	13
10. Responsabilità del soggetto segnalante	13
11. Segnalazione esterna Autorità Vigilanza.....	13
12. Relazione annuale	14
13. Attività di informazione e formazione.....	14

Allegato 1: Modello di segnalazione

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adepiimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

N° rev.	Data	Descrizione della modifica	Par. modificati
1.0	12 11 2019	Prima emissione	N/A
2.0	20 12 2023	Revisione per adeguamento al Decreto Legislativo n. 24/2023	Tutti

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

1. Premessa

La SGR promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*.

Per tale ragione, la presente *Policy* definisce le modalità di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi (c.d. "*whistleblowing*").

La presente *Policy* ha contenuto normativo e valore di strumento operativo, ogni modifica e aggiornamento della *Policy* è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli articoli *4-undecies* e *4-duodecies* del TUF, che recepiscono le previsioni della Direttiva MiFID II e del Regolamento MiFIR, prevedono che la Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (infra definiti) possa avvenire, a seconda dei casi, mediante (i) Segnalazione interna alla Società (c.d. "*whistleblowing* interno") e/o (ii) Segnalazione esterna alla Società stessa e indirizzata alle Autorità di Vigilanza (c.d. "*whistleblowing* esterno"), il tutto come di seguito meglio precisato.

Allo stesso modo la L. 179/2017, recante "*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*" ha previsto l'adozione di uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di «presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite» rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (infra definito).

Infine, occorre premettere che in data 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, 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 disposizioni normative nazionali», con il quale è stata definita la regolamentazione dei canali di segnalazione e delle tutele accordate ai segnalanti, vale a dire di coloro che segnalano informazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La norma ha previsto che, qualora l'Ente sia dotato di un Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, "i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 231/2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto".

La presente *Policy* è volta a declinare idonee soluzioni organizzative in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative e proporzionalmente al profilo dimensionale e alla complessità operativa della SGR.

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

2. Riferimenti normativi

Oltre, alla specifica normativa in tema di Whistleblowing sopra richiamata: il Decreto Legislativo 10 marzo 2019 n. 24, 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”, sono state considerate le Linee guida approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12.7.2023.

Inoltre, la presente Procedura è stata redatta in conformità:

- all’articolo 4-undecies del TUF, che regola il c.d. “*whistleblowing interno*”, prevedendo l’obbligo per la SGR di adottare “procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l’attività svolta [...]”;
- all’articolo 4-duodecies del TUF, che regola il c.d. “*whistleblowing esterno*”, prevedendo la possibilità per il Segnalante di effettuare Segnalazioni direttamente alle Autorità di Vigilanza;
- agli articoli 9 e 39 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF adottato dalla Banca d’Italia con provvedimento del 5 dicembre 2019;
- all’articolo 48 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, e successive modifiche (il “Decreto Antiriciclaggio”), che prevede l’introduzione di procedure per la Segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- al D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 90, recante “attuazione della Direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell’uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo [...]”;
- al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche, recante “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (il “D. Lgs. 231/2001”);
- al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. “TUSL – Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro”), che prevede, tra gli obblighi dei lavoratori, quello di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi;
- al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modifiche, e al Regolamento (UE) n. 2016/679 (c.d. “GDPR – General Data Protection Regulation”).

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

3. Destinatari

La presente *Policy* si applica a tutti i dipendenti, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, agli azionisti, ai collaboratori anche occasionali della SGR, a qualsiasi persona che presti servizi per la SGR inclusi i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non); e ai fornitori di servizi in base ad un contratto e/o ad una lettera di incarico (collettivamente, il Segnalante). La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per la SGR, inclusi i consulenti finanziari o altri fornitori di servizi legati alla SGR in base ad un contratto.

4. Azioni, fatti e condotte da segnalare

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla SGR e/o al Segnalante che:

- (i) violi (a) le norme di settore disciplinanti l'attività della SGR, (b) il D. Lgs. 231/2001, e (c) il Decreto Antiriciclaggio;
- (ii) violi le procedure e, in generale, la normativa interna della Società (a esempio, il Codice Etico e il Modello 231);
- (iii) (le violazioni di cui ai punti (i) e (ii), ciascuna singolarmente, il "Comportamento Illegittimo").

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela;
- violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati dall'Associazione;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, enti di certificazione o sponsor o altri soggetti con cui l'Associazione intrattiene rapporti di collaborazione;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, sponsor (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del rendiconto dell'Associazione;
- falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti all'Associazione;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- molestie.

5. Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

Il Sistema di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato quindi:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

6. Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy.

In particolare, sono ritenute non rilevanti Segnalazioni che:

- (i) si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Policy;
- (ii) si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Policy;
- (iii) attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno dell'Associazione o nei rapporti con la stessa;
- (iv) hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- (v) risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

7. Nomina del Responsabile dei sistemi di segnalazione interni

Conformemente con quanto previsto dalle disposizioni normative, la SGR individua un Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (“RSIS”) con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell’attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2019 ha nominato il responsabile della Funzione Unica di Controllo (FUC), quale soggetto Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

La SGR, coerentemente con le previsioni normative – alla luce del principio di proporzionalità – e con il proprio modello organizzativo e operativo, ha ritenuto di attribuire al Responsabile dei sistemi di segnalazione anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle segnalazioni.

Qualora il Responsabile dei sistemi interni, nonché della ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l’imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni sono svolte dalla “Funzione di Riserva”, individuata dal Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2019 nel membro dell’Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs 231/01, conformemente all’articolo 6 del TUF.

La Funzione di Riserva dopo le necessarie verifiche e approfondimenti provvederà a riferire dell’accaduto alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione della Società.

8. Segnalazione interna alla SGR

Qualora un Segnalante abbia il ragionevole dubbio che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo è tenuto a effettuare una Segnalazione secondo le modalità che seguono.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili al RSIS affinché lo stesso possa svolgere le dovute verifiche e i dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza (o meno) dei fatti oggetto di Segnalazione.

La segnalazione deve contenere le informazioni previste dal modello riportato in allegato 1 “Modello di segnalazione” alla presente *Policy* ed è inviata dal soggetto segnalante al Responsabile dei sistemi interni attraverso una delle seguenti modalità:

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

a) mediante invio per iscritto con lettera in busta sigillata all'indirizzo della Società all'attenzione del Responsabile dei sistemi interni (RSIS).

b) in via residuale mediante appuntamento di persona da concordare con il Responsabile dei sistemi interni (RSIS).

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RSIS che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

8.1 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”), con espressa indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, della sede di lavoro e dei recapiti, fatta salva la facoltà di inviare la segnalazione in forma anonima;
- se noti, la data e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- 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;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

8.2 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il RSIS (ovvero la “Funzione di Riserva” qualora ricorrano i presupposti) comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione.

Nel corso del processo di analisi, il RSIS effettua la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità della stessa e, nel caso in cui la stessa risulti essere fondata, provvede a:

- definire un apposito piano di intervento;
- informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) e il segnalato (tramite comunicazione separata), circa gli esiti della valutazione stessa;

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

- informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché l'Amministratore Delegato e l'ufficio Segreteria Societaria e Organizzazione, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti di competenza, incluso, ove sussistano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Qualora oggetto della segnalazione sia il medesimo RSIS e la segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, in via del tutto eccezionale l'informativa tempestiva agli Organi Aziendali dovrà essere fornita direttamente dalla "Funzione di Riserva".

Diversamente, nel caso di infondatezza della segnalazione, il RSIS comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

Al termine dell'indagine, il RSIS predisponde una relazione all'interno della quale sono riportate:

- l'*iter* dell'indagine e le prove raccolte;
- le conclusioni alle quali si è giunti;
- le eventuali raccomandazioni e le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro (ove ciò sia possibile).

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – il RSIS riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione al Collegio Sindacale e all'OdV 231, che provvedono ove risulti necessario a conclusione delle indagini interne, ad adottare i relativi provvedimenti, anche d'urgenza, informando il Consiglio di Amministrazione e, qualora ricorrano i presupposti per la segnalazione di un'Operazione Sospetta, informando il Responsabile delle Operazioni Sospette.

Il RSIS che riceve la Segnalazione:

- (i) è tenuto a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- (ii) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, ove necessario, integrazioni;
- (iii) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- (iv) 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 delle segnalazioni;
- (v) mette a disposizione informazioni chiare sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. n. 24/2023. Le medesime informazioni devono essere pubblicate, in una sezione dedicata, anche sul sito internet della società.

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

Solo in casi eccezionali e opportunamente motivati, l'esame e la valutazione della segnalazione possono estendersi fino a 6 mesi, previa apposita comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

Infine, le segnalazioni possono essere effettuate, preferibilmente in via residuale, anche mediante un incontro diretto con il RSIS fissato entro un termine ragionevole.

Resta, tuttavia, salva la possibilità per il Segnalante di rivolgersi al proprio superiore gerarchico (ove possibile e non incompatibile con la Segnalazione), il quale, in conformità ai principi enunciati nel Codice Etico e nel Modello 231, è tenuto a riferire immediatamente quanto appreso al RSIS interni e ad attenersi alle istruzioni che gli verranno fornite da questi ultimi, ivi incluse quelle afferenti alla riservatezza della comunicazione.

Resta inteso che, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, la presentazione di una Segnalazione non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Il Processo richiamato deve essere gestito in modo da (i) garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in relazione all'identità del Segnalante e del Segnalato, (ii) assicurare che la verifica e gli accertamenti svolti a seguito della Segnalazione si svolgano in maniera equa e imparziale, (iii) assicurare che la verifica e gli accertamenti svolti a seguito di Segnalazione siano accurati, abbiano una durata ragionevole e rispettino la riservatezza o, se del caso, l'anonimato del Segnalante, nonché la riservatezza del Segnalato, e (iv) tenere traccia documentale degli accertamenti e delle verifiche svolti.

8.3 Provvedimenti decisionali

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

9. Forme di tutela adottate dalla SGR

9.1 Protezione del soggetto segnalante

9.1.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui al punto 1, l'identità del segnalante (*whistleblower*) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

L'anonimato del *whistleblower* è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

La SGR garantisce l'anonimato del segnalante, ad eccezione dei casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- la sua divulgazione sia richiesta dalla normativa locale (ad esempio, se sia necessario coinvolgere la polizia o le Autorità, ovvero se il segnalato abbia il diritto di riceverne notifica);
- la sua divulgazione sia necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone o per la difesa del segnalato.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante o di informazioni in base alle quali si possa dedurre, è considerata una violazione della presente *Policy* ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9.1.2 Divieto di discriminazione

Il soggetto che effettua una segnalazione non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a condotte ritorsive o discriminatorie, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, il soggetto segnalante ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove necessario, l'assistenza psicologica indipendente in caso di *stress* derivante dalla segnalazione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, che, una volta valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Ufficio Segreteria Societaria e Organizzazione, e all'Amministratore Delegato, al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---------------------------------------	--	----------

9.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

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

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure *privacy* vigenti nella SGR.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10. Responsabilità del soggetto segnalante

La presente *Policy* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente documento.

11. Segnalazione esterna Autorità Vigilanza

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. In conformità all'art. 4-duodecies del TUF, la Consob ha

INDACO VENTURE PARTNERS SGR S.p.A.	Adempimenti in materia di Whistleblowing	Sez. XII
---	---	-----------------

attivato tre nuovi canali (i.e. telefonico, posta elettronica, posta cartacea) dedicati alla ricezione immediata, anche in forma anonima, da parte del personale dei soggetti vigilati (tra cui le SGR) di tali segnalazioni. Per maggiori informazioni cfr. <http://www.consob.it/web/area-pubblica/wistleblowing-ricezione-segnalazioni>

12. Relazione annuale

Il Responsabile dei sistemi interni redige annualmente, nel rispetto della tutela dei segnalanti, una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Tale relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

13. Attività di informazione e formazione

Dell'esistenza della presente policy, del suo funzionamento e delle sue caratteristiche è data specifica informativa (a cura della Società) a tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che rientrano tra i soggetti Segnalanti (fornitori, outsourcer, partner, consulenti, etc.).

Della presente Policy, inoltre, viene data specifica informativa sul sito web della società, ove sono rese disponibili altresì le c.d. "informative Privacy" connesse alla gestione delle segnalazioni.

La società provvede ad effettuare una specifica formazione in merito alla normativa Whistleblowing e alle relative modalità di segnalazione nei confronti del personale dipendente.

Allegato 1: Modello di segnalazione

Allegato 1: Modello di segnalazione



MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	
NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
INQUADRAMENTO E QUALIFICA PROFESSIONALE	
SEDE DI LAVORO	
TELEFONO/CELLULARE	
INDIRIZZO E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <hr/> <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo) <hr/>
COMPLETA DESCRIZIONE DEGLI ATTI O DEI FATTI	
PRESUNTO/I AUTORE/I DEGLI ATTI DEI FATTI	
PRESUNTI ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEGLI ATTI O DEI FATTI E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Allegato 1: Modello di segnalazione



Il sottoscritto _____ dichiara l'assenza di qualsiasi interesse privato collegato alla segnalazione

oppure

Il sottoscritto _____ dichiara la sussistenza di un interesse privato collegato alla dichiarazione di seguito evidenziata (Descrizione dell'interesse)

Luogo e data

Firma
