



CIRCOLARE INTERNA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 3 agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche (il "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, 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 in materia di abusi di mercato (*Market Abuse*). Inoltre, la legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto per le società che hanno adottato il Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 l'obbligo di prevedere canali (anche informatici e comunque tali da garantire la riservatezza del segnalante) che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 del D.lgs. 231/2001 (ovvero a tutti i dipendenti della società) di effettuare segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

La normativa primaria circoscrive quindi il perimetro oggettivo del *whistleblowing* alle "*violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo*" e agli "*atti o fatti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014*". 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, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Per "*whistleblowing*" si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e di Condotta di COIMA RES S.p.A. SIIQ (di seguito anche "**COIMA RES**" e/o la "**Società**"), dal Modello Organizzativo 231/2001 adottato dalla Società (di seguito anche il "Modello"), dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Società, in quanto quotata, ed in particolare con riferimento a:

- Regolamento (UE) n. 596/2014 (il "Regolamento MAR");



- Regolamento delegato (UE) n. 522/2016 (il “Regolamento Delegato (UE) 522/2016”);
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 523/2016 (il “Regolamento di Esecuzione (UE) 523/2016”);
- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, come successivamente modificato (il “TUF”);
- Regolamento Consob n. 11971/99, come successivamente modificato, (il “Regolamento Emittenti”).

Destinatari

Destinatari della presente circolare sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di COIMA RES;
- tutti i dipendenti di COIMA RES;
- i *partner*, i fornitori ritenuti strategici, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con COIMA RES.

Scopo e campo di applicazione

COIMA RES S.p.A. SIIQ, in conformità alle disposizioni in materia di *whistleblowing*, ricorda che tutti i dipendenti e tutti i soggetti individuati nel paragrafo precedente, nell’ambito del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e in base agli accordi contrattuali in essere, devono comunicare direttamente con l’Organismo di Vigilanza e con il Presidente del Collegio Sindacale (qualora la segnalazione riguardi il Presidente dell’Organismo di Vigilanza), per segnalare (i) casi di commissione di reati, (ii) circostanze di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, (iii) eventuali violazioni del Modello, (iv) qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello, dal Codice Etico, nonché (v) qualsiasi violazione delle norme di legge riportate in premessa, attraverso l'utilizzo di uno o di entrambi i seguenti canali:

- Posta riservata: mediante invio di raccomandata a/r all’attenzione di:



- Presidente dell'ODV, Dott. Marco Lori, con studio in Via Sant'Andrea, 2, Milano, 20121 (di seguito "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione");
- Presidente del Collegio Sindacale, Dott. Massimo Laconca, con studio in Piazza Repubblica 5, Milano, 20121 (di seguito "Funzione di riserva"), qualora il presunto responsabile della violazione sia il Presidente dell'OdV;
- Casella di posta elettronica: mediante invio di e-mail agli indirizzi: whistleblowing@coimares.com o whistleblowing_riserva@coimares.com (qualora il presunto responsabile della violazione sia il Presidente dell'OdV).

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere anonima la sua identità; (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Ai fini della segnalazione, il segnalante è tenuto ad utilizzare il modello riportato in allegato alla presente Circolare interna ("*Modulo per la segnalazione delle violazioni*").

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

È, in ogni caso, vietato:

- ✓ il ricorso ad espressioni ingiuriose;



- ✓ l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- ✓ l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

L'Organismo di Vigilanza della Società ed il Collegio Sindacale si obbligano ad assicurare la confidenzialità delle informazioni ricevute, garantendo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (ovvero la "Funzione di riserva" qualora ricorrano i presupposti) comunica al segnalante, entro 15 giorni (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.

In particolare:

- nel caso di infondatezza, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione comunica al segnalante l'esito motivato e la conclusione del procedimento;
- qualora dall'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione procede ad informare, tramite comunicazioni separate, il segnalante e il segnalato, circa l'esito positivo delle indagini.

Nel caso in cui si siano verificate violazioni gravi, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione/la Funzione di Riserva provvede quindi ad archiviare la segnalazione e la documentazione associata secondo le modalità stabilite.

COIMA RES S.p.A. SIIQ garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi comportamento ritorsivo, sleale o discriminatorio, così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. c) del D. Lgs. 231/2001. D'altra parte, sarà soggetto a sanzione disciplinare colui che, con colpa grave o dolo,



effettua segnalazioni che si rilevano infondate.

Infine, a norma dell'art. 4-*duodecies* del TUF, possono essere trasmesse le segnalazioni anche direttamente alle Autorità di Vigilanza in conformità a regole operative da loro definite.

Alla data di approvazione della presente circolare interna, è possibile consultare sul sito della Consob la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>.

In tale sezione sono indicate le modalità operative che i destinatari della presente circolare interna devono seguire per trasmettere direttamente 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.



ALLEGATO – MODULO PER LA SEGNALAZIONE INTERNA DELLE VIOLAZIONI

Nome e cognome del segnalante	
Inquadramento e qualifica professionale	
Sede di lavoro	
Recapiti	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione	
Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i segnalato/i	
Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Ulteriori informazioni che possono fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Allegati pertinenti (eventuali)	

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA L'ASSENZA DI
QUALSIASI INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE.

OPPURE

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA LA
SUSSISTENZA DI UN INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE, DI
SEGUITO DESCRITTO

.....
.....
.....

Luogo e data

.....

Firma