

# Policy Whistleblowing

## ANAGRAFICA

<b>Tipologia Documento:</b>	Policy	
<b>Struttura Responsabile del Documento:</b>	Direzione Internal Audit	
<b>Contatti</b>	Responsabile Direzione Internal Audit: Fabio Marchesi <a href="mailto:fabio.marchesi@illimity.com">fabio.marchesi@illimity.com</a>	
<b>Strutture coinvolte nel processo di condivisione della presente versione</b>	Compliance & AML; HR & Organization	
<b>Destinatari della normativa</b>	<b>Società Capogruppo</b>	<b>Altre Società</b>
	illimity Bank S.p.A.	
<b>Versione approvata da:</b>	Amministratore Delegato	
<b>Data approvazione</b>	17/12/2021	
<b>Data validità</b>	20/12/2021	

## VERSIONI

Titolo normativa con # versione	Principali modifiche	Organo approvante e data
<b>Policy Sistema interno di segnalazione delle violazioni V.1</b>	Redazione del documento	Consiglio di Amministrazione, 17 dicembre 2018
<b>Policy Sistema interno di segnalazione delle violazioni V.2</b>	Rivisitazione della policy precedentemente in vigore presso la Banca, che ha richiesto una profonda revisione alla luce della mutata normativa esterna e interna rilevante, nonché della rinnovata struttura organizzativa e del business della Banca	Consiglio di Amministrazione, 18 aprile 2019
<b>Policy Sistema interno di segnalazione delle violazioni V.3</b>	Rivisitazione della policy precedentemente in vigore presso la Banca al fine di includere il nuovo canale di segnalazione fisico ("letter box") e di apportare alcune variazioni di carattere formale	Amministratore Delegato, 4 febbraio 2020
<b>Policy Sistema interno di segnalazione delle violazioni V.4</b>	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire l'introduzione del nuovo tool informatico di segnalazione delle violazioni (@Whistleblowing)	Amministratore Delegato, 23 settembre 2020
<b>Policy Sistema interno di segnalazione delle violazioni V.5</b>	Ridenominazione del documento ed aggiornamento della definizione di "segnalante", al fine di ricomprendere anche i soggetti esterni alla Banca	Amministratore Delegato, 17 dicembre 2021

## Indice

1	FINALITA' .....	5
2	GLOSSARIO.....	5
3	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
4	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	8
4.1	Ambito di applicazione oggettivo .....	8
4.2	Ambito di applicazione soggettivo .....	8
5	IL RUOLO DEGLI ORGANI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE .....	9
5.1	L'Organo con funzione di supervisione strategica.....	9
5.2	L'Organo con funzioni di controllo .....	9
5.3	Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni .....	9
5.4	Altri Attori .....	10
6	IL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI .....	10
6.1	L'Organismo Di Vigilanza .....	12
7	MISURE DI PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI .....	12
7.1	La riservatezza dei dati personali del segnalante.....	12
7.2	La tutela del segnalante dalle azioni ritorsive.....	13
8	ALLEGATI.....	14
8.1	ALLEGATO 1: NORMATIVA COLLEGATA.....	14

## 1 FINALITA'

La presente Policy ha lo scopo di definire gli aspetti di natura normativa, procedurale e organizzativa del Sistema interno di segnalazione delle violazioni, che il Gruppo intende disciplinare coerentemente con le disposizioni regolamentari di riferimento, dettagliate nel successivo paragrafo 3.

La presente Policy costituisce anche adempimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (ai commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* dell'art. 6) in tema di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

## 2 GLOSSARIO

Acronimi	
TUF	Testo Unico Finanziario
TUB	Testo Unico Bancario
CRD	Capital Requirements Directive
ABI	Associazione Bancaria Italiana

Definizioni	
<b>PERSONALE</b>	Ex articolo 1, comma 1, lettera h- <i>novies</i> del TUB per "personale" si intendono "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa rispetto al rapporto di lavoro subordinato".
<b>SEGNALANTE/I</b>	Soggetto che effettua una Segnalazione, appartenente ad una delle seguenti categorie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori dipendenti di illimity Bank S.p.A. e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;</li> <li>• membri degli Organi sociali di illimity Bank S.p.A.;</li> <li>• lavoratori dipendenti di altre società del Gruppo e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale di queste;</li> <li>• qualsiasi altro soggetto esterno alla Banca.</li> </ul>
<b>SEGNALATO/I</b>	Soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione.
<b>SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)</b>	Comunicazione effettuata da un Segnalante in merito ad atti o fatti riferibili a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di illimity Bank S.p.A., o di altra società del Gruppo, ivi incluse i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;</li> <li>• comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari e società del gruppo), che possano determinare in</li> </ul>

	modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Banca.
<b>Strutture organizzative</b> (o <b>Strutture</b> )	Si intendono le tipologie di strutture organizzative che compongono l'Organigramma di illimity, cui sono attribuite le responsabilità di dettaglio come descritto nel Regolamento Struttura Organizzativa.

### 3 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il D. Lgs. 12 maggio 2015, n. 72 e successivi aggiornamenti recepisce la Direttiva CRD IV<sup>1</sup> per quanto concerne l'accesso all'attività degli enti creditizi e la vigilanza prudenziale sugli stessi e sulle imprese di investimento, recando modifiche al TUB<sup>2</sup> e al TUF<sup>3</sup>.

In particolare, tale Decreto istituisce sistemi di segnalazione delle violazioni diretti verso le banche ed altri soggetti abilitati, verso la Banca d'Italia e verso la Consob.

Per quanto riguarda l'ambito di tutela del lavoratore, si vedano le previsioni e le garanzie poste dalla Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e i Codici disciplinari aziendali.

La Legge di Delegazione Europea 2014<sup>4</sup> dispone che il Governo è tenuto:

- a disciplinare le modalità di segnalazione, all'interno degli intermediari e verso l'Autorità di vigilanza, delle violazioni della disciplina sui mercati degli strumenti finanziari MIFID II e MIFIR<sup>5</sup>, tenendo anche conto dei profili di riservatezza e di protezione dei soggetti coinvolti, eventualmente prevedendo misure per incoraggiare le segnalazioni utili ai fini dell'esercizio dell'attività di vigilanza ed eventualmente estendendo le modalità di segnalazione anche ad altre violazioni;
- ad attuare le disposizioni di cui al Regolamento n. 596/2014 sugli abusi di mercato, ai sensi del quale gli intermediari finanziari sono tenuti a mettere in atto procedure interne adeguate affinché i propri dipendenti possano segnalare violazioni in tema di abusi di mercato. La normativa di dettaglio dovrà regolamentare se le segnalazioni siano o meno da effettuare direttamente verso l'Autorità competente, ossia Consob.

Il D. Lgs. n. 90 del 25/05/2017 ha recepito la IV Direttiva Antiriciclaggio<sup>6</sup> tra le cui disposizioni è prevista l'adozione di sistemi di Whistleblowing che impongano ai soggetti obbligati l'adozione di procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Per quanto riguarda la disciplina di dettaglio, in merito all'attività di segnalazione interna sulla possibile commissione di illeciti è stata emanata la Legge n. 179 del 30 novembre 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", la quale ha ampliato le previsioni dell'art. 6 D. Lgs. 231/01, comma 2-bis e ss; inoltre, sullo stesso tema, si veda la Delibera Consob n. 20249 del 28 dicembre 2017<sup>7</sup>.

In merito al ruolo degli organi aziendali connessi alle fattispecie delle procedure di Whistleblowing si vedano anche le Linee Guida ABI del 28 ottobre 2015, recanti "Approfondimenti per la definizione di un sistema interno di segnalazioni (Whistleblowing)".

Quanto alla Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche occorre osservare come la Legge 30 novembre 2017, n° 179, 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" abbia inserito tre nuovi commi all'art. 6 del d.lgs. 231/01 volti a disciplinare proprio il whistleblowing.

In particolare, è necessario che il Modello Organizzativo preveda uno o più canali che consentano a tutti coloro

<sup>1</sup> Ossia la Direttiva 2013/36/UE, la quale modifica la Direttiva 2002/87/CE e abroga le Direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE.

<sup>2</sup> Cfr. D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, con particolare riferimento all'art. 52-bis.

<sup>3</sup> Cfr. D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, con particolare riferimento all'art. 4-undecies.

<sup>4</sup> GU del 31.7.2015, n.176.

<sup>5</sup> Rispettivamente, la Direttiva 2014/65/UE e il Regolamento n.600/2014.

<sup>6</sup> Direttiva 2015/849/UE.

<sup>7</sup> Art. 60-bis del Regolamento recante norme di attuazione del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 in materia di mercati.

che operano nell'interesse dell'ente (sia posizione apicale che subordinata) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello organizzativo adottato dall'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## 4 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy inerente al Sistema interno di segnalazione delle violazioni si applica a tutte le Società del Gruppo, le quali dovranno declinare le disposizioni riportate nella presente Policy all'interno della propria normativa interna, provvedendo a diffondere adeguatamente le presenti disposizioni a tutto il personale.

### 4.1 Ambito di applicazione oggettivo

Ai sensi dell'art. 52 bis, comma 1 del TUB, la segnalazione deve riguardare ogni atto o fatto che possa costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria - intendendo come tale quella disciplinata dall'articolo 10 commi 1, 2 e 3 del TUB - nonché ogni sospetto che si sia verificata o che si possa verificare ogni altra violazione relativa all'attività di raccolta del risparmio (ad esempio, la vendita di prodotti o servizi bancari), di esercizio del credito (ad esempio, la concessione di finanziamenti o crediti di firma), finanziaria (ad esempio, la prestazione di servizi di investimento) nonché ogni violazione relativa ad attività connesse o strumentali a quella bancaria (come, ad esempio l'assunzione di partecipazioni).

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione della presente policy si riportano alcuni esempi (non esaustivi) di ambiti interessati dalla predetta normativa e di conseguenza suscettibili di segnalazione:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di illimity Bank S.p.A., o di altra società del Gruppo, ivi incluse quelle contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Banca, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari e società del gruppo), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Banca;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari e società del gruppo) commessi in danno della Banca, o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Banca;
- ogni condotta che dia luogo a conflitti di interesse, adottata senza aver osservato il pieno rispetto delle regole e procedure di controllo previste per tali situazioni (come, ad esempio, il conflitto del dipendente in un'operazione di credito nella quale vanti un interesse personale).

Restano escluse dalle segnalazioni ammissibili quelle aventi ad oggetto questioni interpersonali che seguiranno i canali tradizionali (ad es. responsabile gerarchico superiore, funzione risorse umane).

La Banca è libera di estendere la procedura anche a segnalazioni che riguardano la violazione di norme, procedure e regolamenti interni, diversi da quelli disciplinanti l'attività bancaria, considerando che la segnalazione e la relativa procedura di gestione non ricadono nell'ambito dell'art. 52 bis del TUB; la Banca darà informativa ai dipendenti in merito al fatto che, in questa casistica, non potranno beneficiare delle medesime prerogative previste dalla legge (diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante, diritti del soggetto segnalato, ecc).

Inoltre, ai sensi del D.lgs. 231/01, la segnalazione deve riguardare condotte illecite, ovvero violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Banca, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

### 4.2 Ambito di applicazione soggettivo

Possono effettuare le segnalazioni il personale della Banca, i soggetti facenti parte degli organi sociali, il personale delle altre società del Gruppo nonché qualsiasi altro soggetto esterno alla Banca.



## 5 IL RUOLO DEGLI ORGANI E DELLE STRUTTURE AZIENDALI COINVOLTE

### 5.1 L'Organo con funzione di supervisione strategica

L'Organo con funzione di supervisione strategica, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida ABI del 28 ottobre 2015:

- definisce e approva il sistema interno volto a permettere la segnalazione da parte dei soggetti segnalanti di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria;
- sentito il parere dell'organo con funzione di controllo, nomina il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- riceve ed approva, sentito il parere dell'organo con funzione di controllo, la relazione annuale contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni a seguito delle segnalazioni ricevute;
- incentiva l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorisce la diffusione di una cultura della legalità delegando al Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni l'attività di formazione e informazione verso il personale.

### 5.2 L'Organo con funzioni di controllo

L'Organo con funzione di controllo, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida ABI del 28 ottobre 2015:

- presidia il corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- acquisisce periodica informativa dal Responsabile del sistema interno di segnalazione in merito alle segnalazioni di violazione pervenute;
- esprime il proprio parere all'organo con funzione di supervisione strategica relativamente alla nomina del Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- esprime il proprio parere all'organo con funzione di supervisione strategica in merito alla relazione annuale contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione a seguito delle segnalazioni ricevute.

### 5.3 Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione<sup>8</sup> delle violazioni (di seguito anche "Responsabile Whistleblowing") è nominato dall'Organo con funzione di supervisione strategica sulla base delle seguenti caratteristiche:

- non è gerarchicamente o funzionalmente subordinato e quindi riferisce direttamente agli organi aziendali<sup>9</sup>;
- non svolge funzioni operative;
- non partecipa all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali conseguenti alle violazioni segnalate, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti<sup>10</sup>.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni<sup>11</sup>:

- riceve, esamina e valuta le segnalazioni delle violazioni ricevute;

---

<sup>8</sup> Come disposto dalle Linee Guida ABI del 28 ottobre 2015, esso dovrebbe essere inserito nel complesso societario come responsabile di una funzione istituita ad hoc, oppure scelto tra le figure responsabili delle funzioni di controllo quali la struttura Compliance o la struttura Internal Audit.

<sup>9</sup> Regolamento recante norme di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati art. 60-bis (Adottato dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017); Linee guida ABI 2015.

<sup>10</sup> Regolamento recante norme di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati art. 60-bis (Adottato con dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017).

<sup>11</sup> Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, "Disposizioni di vigilanza per le banche", Parte I, Titolo IV, Cap. 3, Sez VIII.

- assicura il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione delle violazioni;
- riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute;
- garantisce la riservatezza del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutela adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione al personale della Banca;
- cura la formazione al personale della Banca illustrando in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, con l'espreso avvertimento che la disposizione di cui all'art. 15 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato<sup>12</sup>.

Il soggetto segnalato comunque dovrà essere informato con comunicazione motivata - a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione – che l'esercizio dei suoi diritti potrà, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei suoi diritti fondamentali e dei legittimi interessi, al fine di salvaguardare gli interessi del segnalante e la stessa procedura di indagine.

- definisce e verifica periodicamente il mantenimento delle funzionalità del tool informatico di segnalazione (denominato “@Whistleblowing”), fornito dalla società BDO Italia S.p.A..

#### 5.4 Altri Attori

Il Building Manager predispose la cassetta postale presso i locali della Banca e consegna le relative chiavi al Presidente dell'Organo con funzione di controllo.

## 6 IL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il segnalante della presunta violazione deve inoltrare la segnalazione - in forma anonima o nominativa - secondo le seguenti modalità:

- attraverso il tool informatico @Whistleblowing (accessibile via web all'indirizzo <https://digitalroom.bdo.it/illimitybank>), tramite il quale il segnalante riceve un codice univoco necessario per monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della segnalazione. Il Responsabile Whistleblowing visualizza le segnalazioni pervenute tramite una Dashboard presente nel tool a cui hanno anche accesso (in modalità di sola lettura) i membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza della Società di riferimento del segnalante. Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il Responsabile Whistleblowing, è previsto un processo «Alternativo» di gestione che prevede come tale segnalazione sia visibile (in modalità di lettura/scrittura) al Presidente del Collegio Sindacale e (in modalità di sola lettura) agli altri componenti del Collegio nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, le attività normalmente in carico al Responsabile Whistleblowing dovranno essere svolte dal Presidente del Collegio Sindacale della Banca;

---

<sup>12</sup> Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, “Disposizioni di vigilanza per le banche”, Parte I, Titolo IV, Cap. 3, Sez VIII; Regolamento recante norme di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati art. 60-bis (Adottato dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017); art 52-bis TUB

- tramite la cassetta postale collocata presso i locali della Società le cui chiavi di accesso sono conservate dal Presidente del Collegio Sindacale. In tal caso, il Presidente dell'Organo con funzione di controllo informa immediatamente il Responsabile Whistleblowing e l'Organismo di Vigilanza in merito alla segnalazione pervenuta, tracciandola all'interno di una apposita sezione del tool informatico @Whistleblowing.

La segnalazione deve contenere una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati. Inoltre, il segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse personale collegato alla segnalazione.

Il tool @Whistleblowing assicura l'impossibilità di nascondere o eliminare una segnalazione pervenuta.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione, l'Organo con funzione di controllo e l'Organismo di Vigilanza sono congiuntamente impegnati a garantire:

- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando adeguati livelli di sicurezza/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 della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali<sup>13</sup>.

La Banca si riserva la facoltà di irrogare specifiche sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Banca, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Banca potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 c.c., la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura di cui al comma 1 non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro<sup>14</sup>.

La segnalazione è acquisita dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni il quale avvia immediatamente il procedimento di analisi, anche avvalendosi della collaborazione di altri uffici interni alla Banca o di risorse esterne (ad es. consulenti, analisti forensi, tecnici, investigatori privati). Tutte le indagini dovranno essere condotte tempestivamente, senza protrarsi più a lungo di quanto non sia ragionevolmente necessario dato l'oggetto della segnalazione<sup>15</sup>. L'indagine deve essere condotta secondo imparzialità e indipendenza. Nessun soggetto in conflitto d'interessi deve essere coinvolto nell'indagine o nel processo decisionale, così come chi potrebbe essere responsabile della mancata adozione di misure volte a prevenire o rilevare le presunte violazioni. I conflitti di interesse, attuali o potenziali, devono essere prontamente segnalati dai soggetti eventualmente coinvolti nelle indagini al Responsabile Whistleblowing o al Presidente del Collegio Sindacale della Banca nel caso in cui il Responsabile stesso si trovi in una situazione di conflitto.

Le indagini saranno svolte nella massima riservatezza ad ogni livello, dal ricevimento della segnalazione alla conclusione della procedura. La riservatezza si applica ai fatti oggetto di indagine, alla/alle persona/e coinvolta/e, all'oggetto della segnalazione, al procedimento seguito, ai materiali e alle informazioni raccolte e ai risultati della procedura. Tutti coloro che sono coinvolti nell'indagine sono tenuti a non diffondere alcuna informazione alle persone che non siano direttamente coinvolte nell'indagine stessa.

Il procedimento adottato dalla società garantisce la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa in materia di privacy, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni

---

<sup>13</sup> Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 così come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101; Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (articoli 5, 15 e 23).

<sup>14</sup> Articolo 4-undecies del TUF.

<sup>15</sup> Regolamento recante norme di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati art. 60-bis (Adottato con dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017).

caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione - successivamente agli approfondimenti istruttori svolti – risulti infondata, questa verrà archiviata e non saranno avviate azioni di alcun tipo<sup>16</sup>. Alternativamente, nel caso in cui venga riscontrata una violazione, il Responsabile del sistema interno di segnalazione ne dà immediata informativa all'Organo con funzione di controllo, all'Organo con funzione di supervisione strategica, all'Organismo di Vigilanza e alle eventuali unità organizzative coinvolte, nonché al segnalante ed eventualmente ai soggetti segnalati, anche al fine di individuare ed applicare le misure più adeguate, in conformità con quanto previsto all'interno del Sistema sanzionatorio, tempo per tempo in vigore presso la Società, e di informare le Autorità qualora vi sia un obbligo giuridico in tal senso. In entrambe le ipotesi, al termine del procedimento, il segnalante viene informato della chiusura del procedimento stesso<sup>17</sup>.

I suddetti sistemi sono strutturati in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting. A tal fine, i sistemi interni di segnalazione, per come sono configurati (canale informatico e canale ordinario con cassetta postale), garantiscono un canale alternativo a disposizione del segnalante, in modo da assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è auspicabile un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile<sup>18</sup>.

In ogni caso, la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 prescrive che i soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipino all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

## 6.1 L'Organismo Di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, attraverso il tool @Whistleblowing, ha piena visibilità delle segnalazioni e può decidere se avviare un processo di accertamento o archiviare la stessa, documentando, nell'ambito del verbale della riunione in cui la segnalazione è trattata, le motivazioni.

Se l'OdV decide di svolgere attività di accertamento/approfondimento, lo stesso indica nel verbale se le attività di accertamento saranno svolte con il supporto di alcune funzioni aziendali, ovvero avvalendosi di risorse esterne (ad es. consulenti, analisti forensi, tecnici, investigatori privati).

Al termine delle attività di accertamento/approfondimento, e sulla base degli esiti della stessa, l'Organismo di Vigilanza:

- a. archivia il caso laddove la segnalazione risulti infondata;
- b. richiede ulteriori approfondimenti;
- c. comunica alle funzioni interessate le raccomandazioni del caso;
- d. valuta con le strutture aziendali competenti eventuali provvedimenti disciplinari da irrogare nei riguardi dei soggetti coinvolti ed eventuali azioni a tutela degli interessi dell'azienda.

## 7 MISURE DI PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI

### 7.1 La riservatezza dei dati personali del segnalante

La Banca pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione delle presenti Regole sono trattati nel

---

<sup>16</sup> Linee guida ABI 2015: punto 8

<sup>17</sup> Linee guida ABI 2015: punti 7 e 9.

<sup>18</sup> Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, "Disposizioni di vigilanza per le banche", Parte I, Titolo IV, Cap. 3, Sez VIII.

rispetto del Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e dei successivi provvedimenti emanati in materia (“Normativa Privacy”).

In particolare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 11 del D. Lgs. 196/2003, i dati personali trattati ai fini delle presenti regole devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza.

All’interno della piattaforma @Whistleblowing, viene resa disponibile ad ogni segnalante un’apposita informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione delle presenti Regole.

## **7.2 La tutela del segnalante dalle azioni ritorsive**

Ai sensi dell’art. 52 bis TUB e ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001, la Banca tutela adeguatamente il segnalante “contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione”, in un clima di rispetto della dignità dello stesso.

illimity Bank tutela i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge. Ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;
- l’adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro;
- il sistema disciplinare interno previsto dal D. Lgs. 231/2001 si applica ai dipendenti che:
  - violano gli obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi;
  - effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati.

## **8 ALLEGATI**

### **8.1 ALLEGATO 1: NORMATIVA COLLEGATA**

#### **NORMATIVA INTERNA COLLEGATA**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Illimity way

#### **NORMATIVA ESTERNA COLLEGATA**

[Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#)

[Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia](#)