



## **Regolamento del processo dei sistemi interni di segnalazione**

**(Whistleblowing)**

Owner del processo: Responsabile Whistleblowing

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>2</b>
1.1	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	5
1.2	STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	6
<b>2</b>	<b>GLI ATTORI COINVOLTI .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) .....</b>	<b>11</b>
3.1	SEGNALAZIONE.....	11
3.2	PRESA IN CARICO E CLASSIFICAZIONE.....	13
3.2.1	SEGNALAZIONE DEI CASI RILEVANTI.....	13
3.3	ISTRUTTORIA .....	14
3.3.1	ANALISI PRELIMINARE.....	14
3.3.2	INDAGINE .....	15
3.4	VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ED ESITO.....	15
3.5	AZIONI SPECIFICHE .....	15
3.6	IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	16
3.7	CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE .....	17
<b>4</b>	<b>COMUNICAZIONE E TUTELA/PROTEZIONE DATI .....</b>	<b>17</b>
4.1	COMUNICAZIONE .....	17
4.1.1	INFORMAZIONI AL SEGNALANTE .....	17
4.1.2	INFORMAZIONI AL SEGNALATO .....	17
4.1.3	INFORMAZIONI INTERNE .....	18
4.2	FORME DI TUTELA E PROTEZIONE.....	18
4.2.1	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	18
4.2.2	PROTEZIONE DALLE RITORSIONI.....	18
4.2.3	TUTELA DEL SEGNALATO .....	19
4.2.4	PROTEZIONE DEI DATI .....	19
<b>5</b>	<b>LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>20</b>
5.1.1	NORMATIVA ESTERNA DI RIFERIMENTO .....	20
5.1.2	LE POLICY E LA NORMATIVA INTERNA DI RIFERIMENTO .....	21

## 1 PREMESSA

Il presente Regolamento illustra i principi guida, l'architettura organizzativa e le interdipendenze alla base del processo relativo ai sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing).

Flowe S.p.A. Società Benefit (di seguito anche "Flowe" o la "Società") ha adottato una specifica Policy sul sistema di segnalazioni interne (di seguito, anche "Policy Whistleblowing"), che viene attuata dal presente Regolamento (di seguito, anche "Regolamento Whistleblowing").

Tutti i termini definiti ai sensi del par. 3 della Policy Whistleblowing, alla quale si rimanda per completezza, devono intendersi avere il medesimo significato anche ai fini del presente Regolamento Whistleblowing.

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti, interni ed esterni, come meglio specificato nel successivo paragrafo 2 "Gli attori coinvolti", che effettuano una Segnalazione interna inerente violazioni potenziali o avvenute delle disposizioni che prevedono l'istituzione di sistemi di Whistleblowing.

Il Regolamento si applica altresì: ai soggetti che ricevono le segnalazioni, a quelli incaricati della relativa istruttoria ed alle strutture che si occupano degli ulteriori adempimenti conseguenti la Segnalazione (ad esempio di natura disciplinare e/o di informativa agli organi sociali).

Ciascuno dei Destinatari può effettuare segnalazioni:

- concernenti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE definite nei punti successivi;
- 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 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- di illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato);
- di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- di atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);
- di ulteriori atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Per effettuare la segnalazione non è necessario che il Segnalante disponga di prove della violazione, ma è sufficiente che abbia fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete, che le informazioni relative alle violazioni segnalate siano attendibili e che rientrino nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa in materia.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si forniscono in seguito alcune fattispecie di violazioni che, rientrando nel perimetro di applicazione della normativa, possono essere oggetto di segnalazione:

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Rapporti con l'Autorità Giudiziaria (D. Lgs.231/2001)
  - Corresponsione di una somma di denaro a un pubblico ufficiale affinché compia un atto contrario ai propri doveri d'ufficio;
  - Assunzione indebita di un parente di un pubblico ufficiale affinché quest'ultimo eserciti le sue funzioni o i suoi poteri;
  - Concessione o promessa di vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- Reati in materia di falsità di monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (D. Lgs.231/2001)

- Mancata segnalazione di eventuale tentativo di messa in circolazione di banconote o valori sospetti di falsità da parte della clientela o di terzi del quale il personale risulti destinatario o semplicemente a conoscenza;
- Reati societari (D. Lgs.231/2001)
  - Esposizione non rispondente al vero di fatti materiali rilevanti ovvero omissione degli stessi, in comunicazioni richieste dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società (ad es. bilancio d'esercizio) al fine di conseguire un ingiusto profitto, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore;
  - Dazione di denaro, beni o altre utilità a soggetti che rivestono funzioni di direzione o loro sottoposti di Società terze affinché contravvengano ai propri doveri d'ufficio arrecando un vantaggio in favore di Società del Gruppo Mediolanum (corruzione tra privati);
  - Omissione di esecuzione delle segnalazioni previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle Autorità di Vigilanza e/o degli Enti Pubblici svolgenti funzioni di controllo cui è soggetta l'attività della Società, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle predette Autorità;
- Reati informatici (D.lgs.231/2001)
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e codici di accesso a sistemi informatici o telematici di cui si è venuti a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta per la Società;
  - Detenzione, acquisizione, produzione, riproduzione, diffusione, importazione, comunicazione, consegna, installazione o messa a disposizione, a favore di altri, di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, al fine di danneggiare un sistema informatico;
  - Utilizzo del servizio di posta elettronica per condurre attacchi a computer estranei alla realtà aziendale e/o inficiare la corretta operatività di sistemi altrui o per diffondere software illegali;
  - Elusione, anche attraverso programmi informatici, dei blocchi apposti dalla Società alla rete internet volti ad evitare l'indebito accesso a siti vietati;
- Diritto d'autore e Delitti contro l'industria e il commercio (D.lgs. 231/2001)
  - Diffusione al pubblico, tramite sistema telematico o connessione di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore;
  - Duplicazione abusiva di programmi, software o banche dati;
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (D.lgs. 231/2001)
  - Intenzionale inosservanza delle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale;
- Abusi di mercato (D. Lgs.231/2001, Regolamento sugli abusi di mercato 596/2014, D. Lgs 58/98 - TUF)
  - Acquisto o vendita di strumenti finanziari compiuto utilizzando informazioni privilegiate acquisite in ragione dell'attività lavorativa svolta per la Società;
  - Diffusione a terzi di informazioni privilegiate al di fuori dei canali di Gruppo istituzionalmente previsti;
  - Effettuazione di operazioni su strumenti finanziari, che possano configurare una manipolazione del mercato;
  - Omessa segnalazione intenzionale dell'accesso ad una informazione riservata o privilegiata nello svolgimento della propria attività;
- Riciclaggio, ricettazione e finanziamento del terrorismo (D. Lgs.231/2007 e D.lgs. 231/2001)

- Intenzionale omissione delle segnalazioni di operazioni sospette richieste dalla normativa in materia antiriciclaggio<sup>1</sup>;
- Intenzionale omissione dei controlli o attività previsti nell'espletamento delle attività richieste ai fini della normativa antiriciclaggio (es. mancata predisposizione della scheda di adeguata verifica);
- Occultamento o dissimulazione della reale natura, provenienza e proprietà dei beni che provengono da un'attività criminosa;
- Raccolta, custodia e distribuzione di risorse economiche per finanziare e sostenere azioni con finalità di terrorismo;
- Omessa verifica delle informazioni disponibili relativamente ai clienti e ai fondi utilizzati dai medesimi;
- Reati tributari (D.lgs. 231/2001)
  - Presentazione delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto contenenti elementi passivi fittizi, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
  - Occultamento o distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari, al fine di evadere le imposte, ovvero di consentirne l'evasione a terzi;
- Privacy
  - Intenzionale o accidentale divulgazione di dati personali dei clienti;
  - Accesso non autorizzato a dati personali;
  - Distruzione, perdita o modifica di dati personali;
- Altri processi operativi disciplinanti la normativa finanziaria anche riconducibili alle violazioni oggetto del D.lgs. n. 24/2023:
  - Comportamenti tali da generare furti, sottrazioni, frodi ai danni della clientela o della Società;
  - Condotte non improntate a principi di lealtà, correttezza, diligenza, chiarezza delle informazioni, trasparenza delle condizioni e dei costi (es. pratiche commerciali scorrette, formulazione di clausole contrattuali non idonee a rendere il consumatore consapevole, comportamenti ostruzionistici e dilatori posti in essere qualora un cliente intenda esercitare diritti contrattuali);
  - Frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
  - Comportamenti lesivi delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - Carenze organizzative già ripetutamente segnalate al responsabile di funzione;
  - Omissione intenzionale o errata gestione di una Segnalazione Whistleblowing;
  - Intenzionale omissione di controlli da parte di un apicale, sulle proprie risorse subordinate;
  - Operazioni o altri ulteriori comportamenti effettuati in violazione di procedure, policy o regolamenti aziendali che declinano internamente le disposizioni normative relative all'attività della Società;

---

<sup>1</sup> A questo proposito si precisa che continuano a dover essere indirizzate verso il Delegato alla Segnalazione di Operazioni Sospette le segnalazioni di operazioni sospette ai sensi dell'art. 35, comma 1 del D. Lgs. 231/07 (c.d. "SOS Antiriciclaggio"), attraverso l'inserimento di una scheda SOS nel DB aziendale Workflow AML, così come rappresentato dalla normativa interna aziendale vigente tempo per tempo. Attraverso i canali Whistleblowing possono essere segnalate, ad esempio, carenze interne in materia di gestione delle "SOS Antiriciclaggio".

- Esecuzione di operazioni o altri comportamenti in violazione di procedure, policy o regolamenti aziendali che declinano internamente le disposizioni normative relative all'attività finanziaria.

Sono esclusi dal perimetro di segnalazione questioni di natura meramente commerciale, rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni afferenti alla disciplina del rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo, condotte discriminatorie e/o lesive dell'integrità psichica o fisica del dipendente). In relazione a queste ultime deve farsi riferimento alla disciplina prevista dallo statuto dei lavoratori, nonché al Codice Etico e alle disposizioni e prassi in materia vigenti nella Società.

Si precisa inoltre che le Persone Segnalanti possono effettuare le Segnalazioni tramite il canale di segnalazione esterna (ANAC) qualora ricorra una delle seguenti condizioni: (i) la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; (ii) la Persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; (iii) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. In merito alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne si rimanda alle Linee Guida sul tema adottate dall'ANAC.

## 1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

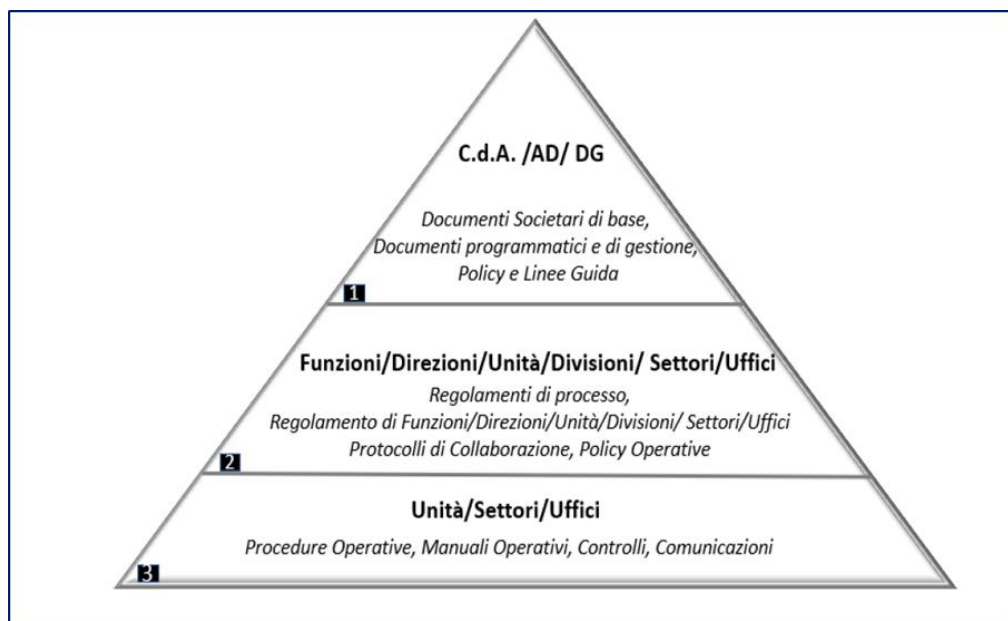
---

Il presente Regolamento Whistleblowing ha l'obiettivo di:

- descrivere le fasi del processo di segnalazione - riportando le modalità e i canali di comunicazione che i Segnalanti possono utilizzare - nonché del procedimento che si attiva per l'istruttoria delle Segnalazioni;
- precisare i presidi posti a tutela di ciascun Segnalante (che ha agito in buona fede) e dei soggetti segnalati;
- richiamare i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti nel processo, in relazione all'assetto organizzativo interno;
- descrivere i principali *deliverables* attesi dal processo ed i relativi destinatari;
- descrivere le interrelazioni tra le Unità Organizzative, gli strumenti e i flussi informativi.

Con riferimento alla "Policy di Conglomerato sulle modalità di redazione, aggiornamento, approvazione e diffusione della Normativa Interna", il presente documento si colloca al secondo livello della piramide documentale richiamata nello schema seguente.

*Modello della normativa interna di riferimento*



## 1.2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Regolamento Whistleblowing si compone complessivamente di cinque capitoli (inclusa la premessa):

- **Capitolo II – Gli attori coinvolti**  
Descrive e richiama in modo chiaro ruolo e responsabilità degli attori coinvolti nel processo oggetto del presente documento.
- **Capitolo III – Fasi del processo di Segnalazione (Whistleblowing)**  
Descrive le attività svolte all'interno delle fasi del processo, le modalità e i canali di comunicazione da adottare.
- **Capitolo IV – Comunicazione e tutela/protezione dati**  
Descrive i flussi informativi nei confronti dei Segnalanti, Segnalati e, in generale, dei Destinatari e le forme di tutela e protezione dei dati.
- **Capitolo V – La normativa di riferimento**  
Descrive il contesto normativo relativo alla normativa “whistleblowing”.

## 2 GLI ATTORI COINVOLTI

Il processo adottato per la gestione del sistema interno di segnalazione prevede il coinvolgimento delle strutture aziendali di seguito elencate.

### **Persona Segnalante/Whistleblower**

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

- a) i lavoratori subordinati, ivi compresi
  - o i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
  - o i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) i lavoratori o Collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- d) i Collaboratori della Rete di Vendita cui è stato conferito un incarico di agenzia - "Family Banker" della Capogruppo Banca Mediolanum;
- e) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- g) gli azionisti di riferimento;
- h) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

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

### **Consiglio di Amministrazione**

Approva la Policy che disciplina i "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e nomina il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (Whistleblowing).

Nell'ipotesi in cui, nel corso dello svolgimento delle valutazioni preliminari, siano stati accertati potenziali profili di responsabilità in capo al Segnalato, il Consiglio di Amministrazione valuta l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio così come disciplinato al successivo paragrafo 3.6 "Irrogazione delle sanzioni".

Per i casi ritenuti rilevanti, il Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup> è prontamente informato in merito all'esito dell'istruttoria delle Segnalazioni:

- dall'Organismo di Vigilanza 231/01 o dal Responsabile Whistleblowing rispettivamente per le Segnalazioni 231/2001 o per le Segnalazioni diverse da queste ultime;
- dal Collegio Sindacale, nei casi previsti dalla Policy Whistleblowing e dal presente Regolamento.

<sup>2</sup> Escluso il caso in cui i fatti segnalati riguardino il Consiglio di Amministrazione stesso.



Il Consiglio di Amministrazione riceve inoltre l'informativa periodica (almeno annuale) da parte del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (*Whistleblowing*).

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale riceve la Segnalazione, in caso il soggetto segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione o della Funzione Internal Audit, ne cura l'istruttoria e intraprende le successive iniziative, nel caso ritenga fondata la Segnalazione, ovvero mantiene evidenza delle ragioni per cui abbia valutato l'infondatezza della medesima. In caso di "Segnalazioni 231/2001" informa l'Organismo di Vigilanza 231/01.

In caso di Segnalazioni diverse dalle precedenti, è prontamente informato dal Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (*Whistleblowing*) o dall'Organismo di Vigilanza 231/01 per i casi ritenuti rilevanti.

### **Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01**

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

L'Organismo di Vigilanza 231/01 riceve tutte le Segnalazioni di sua competenza, salvo quelle riguardanti un membro dello stesso. In dettaglio:

- cura che l'Internal Audit svolga l'analisi istruttoria delle Segnalazioni 231/2001;
- valuta l'opportunità di consentire al Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (*Whistleblowing*) ed agli Incaricati *Whistleblowing* di coinvolgere altre strutture interne o consulenti esterni nel processo di istruttoria e valutazione delle Segnalazioni 231/2001 nonché di attivare le preposte strutture per l'avvio dell'iter disciplinare;
- tramite il proprio Presidente, per i casi ritenuti rilevanti e salvo diverse previsioni della Policy *Whistleblowing*, riferisce gli esiti dell'istruttoria al Consiglio di Amministrazione.

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

Prima che sia completata la predetta analisi istruttoria:

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

### **Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni di Flowe**

All'interno della Funzione Internal Audit<sup>3</sup> di Flowe è identificato il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazioni (in seguito anche "*Responsabile Whistleblowing*") che:

- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti dalla Policy *Whistleblowing*;

<sup>3</sup> In outsourcing presso Banca Mediolanum in virtù di un apposito accordo di prestazione di servizi

- si può avvalere degli Incaricati Whistleblowing, appositamente nominati ed individuati all'interno della Funzione Internal Audit (in seguito anche *"Incaricati Whistleblowing"*), per l'analisi delle Segnalazioni;
- effettua prontamente, con il supporto degli Incaricati Whistleblowing, una classificazione preliminare delle Segnalazioni al fine di distinguere le Segnalazioni 231/2001 dalle altre e:
  - in relazione alle Segnalazioni ordinarie:
    - dà riscontro al Segnalante entro i termini previsti dalla normativa, laddove possibile in relazione al canale da questi utilizzato;
    - dà pronto avvio e svolge l'analisi istruttoria;
    - valuta l'opportunità di coinvolgere altre strutture interne o consulenti esterni nelle fasi di istruttoria e valutazione delle predette Segnalazioni;
    - laddove ritenga fondata la Segnalazione esaminata e salvo diverse previsioni della Policy, attiva le competenti strutture per l'avvio dell'iter disciplinare nei confronti di chi ha commesso la violazione. A tale scopo, fornisce agli organi aziendali competenti gli esiti delle verifiche ed ogni altro approfondimento necessario per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle azioni da intraprendere;
    - anche prima che sia completata l'analisi istruttoria, qualora lo ritenga opportuno in relazione alla gravità e potenziale fondatezza dei fatti segnalati, informa il Consiglio di Amministrazione, anche al fine di avviare o richiedere le azioni ritenute opportune ad interrompere o evitare il verificarsi del comportamento oggetto di segnalazione, nonché dell'eventuale adozione dei provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare, sempre avendo cura di tutelare adeguatamente l'identità del Segnalante in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
  - in relazione alle Segnalazioni 231/2001 (ad esclusione di quelle che riguardano l'Organismo di Vigilanza 231/01):
    - informa direttamente e senza indugio l'Organismo di Vigilanza 231/01 di qualsiasi Segnalazione 231/2001 ricevuta (indipendentemente dalla relativa fondatezza);
    - dà pronto avvio e svolge l'analisi istruttoria;
    - aggiorna l'Organismo di Vigilanza 231/01 in merito all'esito dell'istruttoria;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale della Società presso la Funzione Internal Audit;
- ove possibile, anche per il tramite degli Incaricati Whistleblowing, si relaziona con il Segnalante, in particolare per la presa in carico della Segnalazione, e lo avvisa qualora la Segnalazione non sia presa in considerazione informandolo circa i motivi del rigetto;
- assicura che tutte le Segnalazioni siano registrate all'interno della piattaforma informatica di segnalazione, al fine di garantire una gestione coordinata e organica di tutte le Segnalazioni e di permettere la tracciatura e l'archiviazione delle attività svolte, nel rispetto delle normative sulla conservazione dei dati.

Il Responsabile Whistleblowing è specificamente formato per la gestione dei canali di segnalazione interna.

## Incaricati Whistleblowing

Gli Incaricati Whistleblowing (in seguito anche *"Incaricati Whistleblowing"*) sono identificati all'interno della Funzione Internal Audit dal Responsabile Whistleblowing.

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

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

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

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

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

### **Responsabile Whistleblowing della Capogruppo Banca Mediolanum**

---

Il Responsabile Whistleblowing della Società Capogruppo, nell'ambito delle proprie funzioni, ha la facoltà di trattare dati e gestire le segnalazioni delle altre Società italiane del Gruppo Bancario Mediolanum che hanno nominato propri Responsabili Whistleblowing, ove operativamente necessario, al fine di appurare la presenza di informazioni di potenziale interesse.

### **Direzione Risorse Umane**

---

La Direzione Risorse Umane assicura al personale dipendente un'adeguata tutela da condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali nei loro confronti in un clima di rispetto della dignità del lavoratore.

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

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

### 3 FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Il processo si realizza in sei fasi, di seguito rappresentate.



#### 3.1 SEGNALAZIONE

Rappresenta la prima fase del processo e si attiva nei casi in cui un “Destinatario” abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento che possa costituire una “violazione” ai sensi delle vigenti normative che prevedono “sistemi interni di segnalazione”<sup>4</sup> e, - ferme restando le ordinarie linee di riporto interne (ad es. reporting verso il proprio superiore gerarchico) – decide di effettuare una Segnalazione utilizzando uno dei canali messi a disposizione dalla Società ossia:

- piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno), accessibile attraverso un indirizzo dedicato e secondo le modalità declinate all’interno del “manuale utente” disponibile sul sito internet ed intranet della Società.  
Tale piattaforma consente al Segnalante di effettuare le Segnalazioni (scritte o vocali) senza rendere noti i propri dati personali al personale coinvolto nella gestione della medesima, a meno che sia il Segnalante stesso a rivelare le proprie generalità oppure sia necessario richiederli nei casi previsti dalla normativa. In tali casi la procedura riserva l’accesso alle generalità del Segnalante fornite in sede di registrazione alla piattaforma<sup>5</sup> ai soli componenti dell’Organismo di Vigilanza 231/01 per le Segnalazioni 231/2001 o, per le Segnalazioni diverse da queste ultime, al Responsabile ed agli Incaricati Whistleblowing, salvo i casi di competenza del Collegio Sindacale (come indicato nella successiva tabella);
- comunicazioni cartacee inviate all’attenzione del Responsabile Whistleblowing, mediante il “modulo di segnalazione” disponibile sul sito internet della Società;
- incontri individuali con il Responsabile Whistleblowing, su appuntamento richiesto a mezzo e-mail all’indirizzo di posta elettronica dedicato, pubblicato sui canali “intranet” dedicati al personale nonché sul sito internet della Società.

Il Segnalante indirizza la Segnalazione<sup>6</sup> al Soggetto preposto alla ricezione, all’esame e alla valutazione delle segnalazioni, che è individuato in base alla natura del soggetto o dei soggetti segnalati, così come esemplificato nella tabella di riepilogo sotto-riportata.

<sup>4</sup> Si vedano i riferimenti specifici e le esemplificazioni definite nella Policy dei sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing); e nel presente Regolamento.

<sup>5</sup> Si tratta di un indirizzo e-mail.

<sup>6</sup> Qualora la Segnalazione sia effettuata tramite la piattaforma informatica, l’indirizzamento al corretto destinatario è effettuato in automatico in base alla compilazione di appositi campi.

Se il segnalato è: <sup>7</sup>	La Segnalazione è da inviare a: <sup>8</sup>	Canale
Personale aziendale, lavoratori interinali, consulenti, soggetti esterni legati alla Società da un rapporto contrattuale Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza 231/01	<b>Responsabile Whistleblowing</b> (Se in ambito "231", il Responsabile Whistleblowing trasmette la Segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231*)	Tutti i canali precedentemente descritti
Responsabile Whistleblowing Funzione Internal Audit Consiglio di Amministrazione	<b>Collegio Sindacale</b> (Se in ambito "231", il Collegio Sindacale trasmette la Segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231)	Piattaforma informatica

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

Qualora la Segnalazione interna, rientrante nel perimetro Whistleblowing, venga inviata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing /Collegio Sindacale, si raccomanda di:

- trasmettere la segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile Whistleblowing /Collegio Sindacale, mediante i canali precedentemente descritti in base alla natura del Segnalato (come indicato nella tabella sopra riportata). In questo caso dovrà essere data evidenza che si tratti della trasmissione di una Segnalazione per conto di un terzo;
- ove possibile, dare contestuale notizia della trasmissione della segnalazione alla Persona segnalante e invitarlo a utilizzare correttamente i canali di segnalazione;
- rispettare i vincoli di riservatezza previsti dalla normativa in materia evitando di divulgare le informazioni afferenti alla Segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- astenersi dall'intraprendere indagini personali o incaricare i propri collaboratori di svolgere approfondimenti preliminari;
- evitare di archiviare i dati della Segnalazione ricevuta o, qualora fatto accidentalmente, procedere alla rispettiva cancellazione.

La Segnalazione deve essere effettuata attraverso il modulo elettronico previsto dalla piattaforma informatica ovvero, in caso di utilizzo di un diverso canale di segnalazione, utilizzando lo schema esemplificato nel "modulo di segnalazione". Eventuali Segnalazioni raccolte dal Responsabile Whistleblowing tramite incontri individuali verranno trascritte utilizzando il citato modulo e successivamente registrate nella piattaforma di segnalazione.

Il Destinatario che effettua la Segnalazione deve dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione e deve fornire tutti gli elementi essenziali al fine di consentirne la valutazione e un'appropriate attività di istruttoria, verifica e valutazione della relativa fondatezza. Ad esempio, deve indicare il periodo temporale in cui si è verificata la violazione, la descrizione chiara e precisa di fatti ben circostanziati. Inoltre, se disponibili, dovrà altresì allegare eventuale documentazione probatoria della violazione segnalata.

Al fine di ottenere maggiori informazioni in merito alla procedura di segnalazione da seguire, il Segnalante può consultare il Manuale utente e/o rivolgersi alla Funzione Internal Audit tramite contatto telefonico o richiesta di appuntamento.

La Società assicura che la Segnalazione, pervenuta attraverso i "canali whistleblowing" precedentemente indicati o a qualsiasi ufficio che possa entrare in contatto con informazioni relative

<sup>7</sup> I riferimenti contenuti nella presente tabella a organi o funzioni si intendono relativi a uno o più membri degli stessi.

<sup>8</sup> Si precisa che per quanto attiene le segnalazioni di operazioni sospette ai sensi dell'art. 35, comma 1 del D. Lgs. 231/07 (c.d. "SOS Antiriciclaggio") dovranno continuare ad essere indirizzate verso il Delegato alla Segnalazione di Operazioni Sospette, attraverso l'inserimento di una scheda SOS nel DB aziendale Workflow AML, così come rappresentato nella normativa interna vigente tempo per tempo.

alle Segnalazioni, sarà trattata in forma confidenziale e, pertanto, è assicurata la riservatezza dei dati del Segnalante, del Segnalato e delle informazioni inerenti ai fatti segnalati, nella misura in cui le stesse potrebbero influire sulla riservatezza dei soggetti precedentemente citati.

### 3.2 PRESA IN CARICO E CLASSIFICAZIONE

---

I soggetti incaricati della ricezione della Segnalazione<sup>9</sup> presidiano i canali di Segnalazione assegnati e, qualora venga ricevuta una nuova Segnalazione, ne verificano i requisiti formali per la relativa trattabilità nonché la relativa pertinenza rispetto al perimetro di applicazione della Policy e del Regolamento Whistleblowing.

Tutte le Segnalazioni ricevute tramite i canali Whistleblowing diversi da quello informatico sono inserite nella piattaforma informatica, a cura degli Incaricati Whistleblowing, al fine di assicurarne una gestione coordinata e organica e permettere di tracciare e archiviare le attività svolte. Prima di procedere con l'analisi, tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni hanno l'obbligo di dichiarare<sup>10</sup> la presenza di potenziali interessi correlati che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Qualora l'Incaricato Whistleblowing che ha ricevuto la Segnalazione dovesse ritenere che vi siano elementi sufficienti per avviare l'istruttoria, ovvero immediatamente nei casi ritenuti più significativi per gravità ed urgenza, informa il Responsabile Whistleblowing che autorizza l'avvio della fase di istruttoria del procedimento.

Le Segnalazioni aventi ad oggetto circostanze estranee all'ambito di applicazione della Policy e del presente Regolamento (ad es. non rilevanti ai fini della normativa finanziaria, del Decreto Legislativo n. 231, dell'8 giugno 2001 o al Modello 231) verranno inoltrate alle Funzioni/Uffici di competenza, laddove rilevanti (es. reclami della clientela erroneamente indirizzati tramite il sistema di Whistleblowing).

Il Responsabile Whistleblowing informa l'Organismo di Vigilanza delle Segnalazioni 231/2001 ricevute e della relativa istruttoria preliminare, inclusi casi di non procedibilità, fatta eccezione per il caso in cui la Segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza stesso.

Il soggetto incaricato della ricezione della Segnalazione, ove possibile e come illustrato nel successivo paragrafo 4, informa il Segnalante dell'avvenuta ricezione della pratica e dello stato di lavorazione della stessa entro un termine non superiore a giorni lavorativi 7 dal ricevimento della comunicazione.

#### 3.2.1 SEGNALAZIONE DEI CASI RILEVANTI

---

L'Organismo di Vigilanza 231/01 o il Responsabile Whistleblowing o il Collegio Sindacale, rispettivamente per le Segnalazioni 231/2001 e per le Segnalazioni diverse da queste ultime, ciascuno secondo le proprie competenze:

- monitorano che le Segnalazioni stesse siano analizzate ed istruite nel rispetto della Policy e del presente regolamento;
- informano tempestivamente nei casi rilevanti per urgenza e gravità:
  - gli organi aziendali;

---

<sup>9</sup> Il Responsabile Whistleblowing e soggetti da lui individuati all'interno della Funzione Internal Audit, salvo i casi di esclusiva pertinenza del Collegio Sindacale, come indicato all'interno del presente Regolamento.

<sup>10</sup> L'Incaricato Whistleblowing deve rilasciare la dichiarazione al Responsabile Whistleblowing; il Responsabile Whistleblowing al Collegio Sindacale. In caso di Componente del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza agli altri componenti dell'organo medesimo.



- le strutture competenti per l'avvio dell'iter disciplinare, essendo inteso che per quanto concerne l'Organismo di Vigilanza 231/01 tale attività sarà svolta con il supporto del Responsabile Whistleblowing.

Si considerano rilevanti ai fini del presente paragrafo tutti i fatti con potenziali implicazioni di carattere penale o comunque con un possibile notevole impatto reputazionale sulla Società.

Si rappresenta inoltre che, quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di Segnalazione sono portate a conoscenza degli organi aziendali assicurandone l'anonimato.

### **3.3 ISTRUTTORIA**

---

Al Responsabile Whistleblowing e ai soggetti da questi individuati competono, salvo i casi di esclusiva pertinenza del Collegio Sindacale come indicato all'interno del presente Regolamento, le attività di istruttoria e di approfondimento, conseguenti alle analisi preliminari.

Il soggetto che esegue l'indagine assicura che la stessa sia accurata, approfondita e dettagliata e che abbia una durata ragionevole, compatibilmente al livello di gravità e complessità eventualmente rilevato.

Il medesimo soggetto incaricato di svolgere l'indagine assicura che la stessa si svolga in maniera riservata, equa ed imparziale nonché, in ogni caso, nel rispetto della dignità del Segnalante e del Segnalato, della normativa in tema di protezione dei dati personali, della legge che disciplinano il rapporto di lavoro, nonché della disciplina contrattuale di settore.

Nel caso in cui per l'esecuzione delle verifiche sia necessario il contributo di strutture interne diverse dall'Internal Audit o consulenti esterni, il Responsabile Whistleblowing informa il Consiglio di Amministrazione oppure l'Organismo di Vigilanza 231/01, nei casi di Segnalazioni 231/2001, e successivamente fornisce alle strutture coinvolte tutti i dati necessari, con esclusione dell'identità del Segnalante.

Tali soggetti si impegnano a rispettare tutti gli obblighi e le previsioni della Policy Whistleblowing e del Regolamento Whistleblowing applicabili in relazione alle attività a loro affidate.

Tutte le indagini e le relazioni svolte sono catalogate con livello massimo di riservatezza a cura della stessa Funzione Internal Audit.

#### **3.3.1 ANALISI PRELIMINARE**

---

A valle della fase di "Presa in carico e Selezione", le Segnalazioni ritenute pertinenti al perimetro Whistleblowing sono oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Nel caso in cui non dovessero essere riscontrati elementi sufficientemente circostanziati, il gestore potrà richiedere al Segnalante, mediante apposita funzionalità disponibile sulla piattaforma informatica, ulteriori dettagli funzionali a procedere con la fase investigativa.

Nel caso in cui la Segnalazione ricevuta abbia ad oggetto fatti o soggetti appartenenti a un'altra Società del Gruppo e rientri pertanto nel suo perimetro di applicazione, essa dovrà essere trasmessa al Responsabile Whistleblowing identificato della Società in questione, entro sette giorni dal suo ricevimento per la relativa gestione, secondo l'iter operativo definito per i casi di Segnalazione inviata a Uffici/Strutture diverse dai soggetti preposti alla gestione della stessa, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

Inoltre, al Responsabile Whistleblowing della Società Capogruppo, nell'ambito delle proprie funzioni, si riconosce la facoltà di trattare dati e gestire le segnalazioni di Flowe, di concerto con il rispettivo Responsabile Whistleblowing, ove operativamente necessario, al fine di appurare la presenza di informazioni di potenziale interesse.

### 3.3.2 INDAGINE

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, il gestore della segnalazione provvederà a:

- avviare analisi specifiche, anche coinvolgendo le ulteriori Funzioni aziendali/Società che potrebbero eventualmente essere di supporto nella gestione della Segnalazione;
- richiedere al Segnalante di fornire eventuale ulteriore documentazione mediante l'apposita funzione di messaggistica disponibile sulla piattaforma informatica;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento, qualora, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- in caso di permanenza in essere della condotta denunciata, richiedere l'eventuale assunzione di provvedimenti cautelari che conseguano la cessazione della condotta in atto;
- definire se avviare indagini interne o indagini indipendenti per le Segnalazioni di Comportamenti Illeciti afferenti al Sistema di Gestione Anticorruzione.

Il gestore della segnalazione deve garantire che l'attività istruttoria sia svolta con la massima rapidità e, in ogni caso, fornire un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### 3.4 VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ED ESITO

Al termine dell'attività istruttoria, l'Incaricato Whistleblowing propone la classificazione della segnalazione in una delle seguenti tipologie:

- Non trattabile per mancanza di elementi;
- Non pertinente;
- Pertinente e infondata;
- Pertinente e fondata.

Redige altresì una relazione con l'esito delle analisi effettuate, che sottopone al Responsabile Whistleblowing per la definizione delle successive "azioni specifiche".

La relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire, in caso di violazione accertata, le eventuali raccomandazioni e indicare le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

In caso di Segnalazioni 231/2001, la relazione viene trasmessa dal Responsabile Whistleblowing all'Organismo di Vigilanza 231/01, salvo quanto, per ipotesi particolari, diversamente previsto dalla Policy e dal presente Regolamento Whistleblowing.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle Segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari, deliberati nell'ambito delle procedure e dei poteri delegati vigenti.

### 3.5 AZIONI SPECIFICHE

Il Responsabile Whistleblowing / il Collegio Sindacale, oppure l'Organismo di Vigilanza 231/01 per le "Segnalazioni 231":

- valutano i risultati dell'istruttoria, incluso l'eventuale giudizio di «non procedibilità» della Segnalazione;
- valutano eventuali forme di abuso delle Segnalazioni ai sensi del presente Regolamento Whistleblowing, quali le Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni



altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente Regolamento Whistleblowing, anche al fine di applicare sanzioni disciplinari secondo l'iter di seguito rappresentato;

- attivano, nel caso in cui dall'istruttoria risultasse la fondatezza della Segnalazione oppure nei casi di utilizzo improprio del presente Regolamento, le preposte strutture per l'avvio dell'iter disciplinare in relazione alla natura del Segnalato. Tali strutture sono tenute ad informare periodicamente il Responsabile Whistleblowing (o il Collegio Sindacale, nei casi di pertinenza) e, in relazione alle Segnalazioni 231/2001, anche l'Organismo di Vigilanza 231/01 sull'esito dell'iter disciplinare. Attivano, se opportuno, le preposte strutture aziendali per la rimozione delle carenze eventualmente riscontrate ed informano le Funzioni di Controllo di secondo livello per i casi di loro competenza;
- valutano la gravità dei fatti rilevati, al fine di informare gli organi aziendali in merito ai fatti segnalati, se già non effettuato precedentemente per i casi di urgenza.

Il Consiglio di Amministrazione:

- valuta l'informativa ricevuta e le iniziative adottate dalle strutture aziendali;
- individua eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

Il Collegio Sindacale, qualora non abbia istruito direttamente la segnalazione:

- valuta l'informativa ricevuta e le iniziative adottate dalle strutture aziendali;
- individua eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari in base alle norme applicabili all'Organo di Controllo.

### **3.6 IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

La Direzione Risorse Umane su indicazione del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza 231/01 o del Responsabile Whistleblowing, ciascuno per quanto di propria competenza, avvia l'iter disciplinare qualora il Segnalato appartenga al personale dipendente della Società (tirocinanti, lavoratori subordinati e parasubordinati) e vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati. A tal riguardo, si occupa di aggiornare il Responsabile Whistleblowing e, per quanto di competenza, l'Organismo di Vigilanza 231/01 in merito all'avanzamento dell'iter disciplinare.

Inoltre, nel caso siano accertate le responsabilità, valuta se informare il Segnalato degli "sviluppi" del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della Segnalazione e la raccolta delle prove necessarie.

Con riferimento a consulenti e soggetti esterni legati alla Società da un rapporto contrattuale, sarà cura dell'Unità Organizzativa che gestisce la relazione con la controparte avviare le opportune iniziative/provvedimenti, in caso vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati.

Al soggetto segnalato, al suo procuratore o al rappresentante sindacale cui lo stesso abbia conferito mandato è garantito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento disciplinare, ad esclusione del nominativo del "soggetto segnalante", del quale mai ed in nessuna circostanza può essere rivelata l'identità, in considerazione della circostanza fattuale che l'addebito disciplinare non è mai fondato, neanche parzialmente, sulla "segnalazione interna" dello stesso.

Si rammenta che il Segnalante, in quanto tale, non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari qualora anche la condotta dello stesso integri, a sua volta, una violazione o il concorso nella violazione di una norma di legge o regolamentare. In tali ipotesi si terrà conto del comportamento del segnalante nella valutazione o graduazione del provvedimento disciplinare da adottare nei suoi confronti.

Nel caso in cui la Società venisse a conoscenza dell'adozione di una pratica ritorsiva, discriminatoria o comunque sleale, che possa manifestarsi in molestie, isolamento, retrocessione o mancanza di promozione e addirittura il licenziamento della persona segnalante, provvederà all'applicazione, in capo all'autore delle misure ritorsive<sup>11</sup>, delle medesime sanzioni disciplinari previste per la persona segnalata descritte nel presente paragrafo.

### **3.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE**

Il processo di gestione della Segnalazione si considera chiuso:

- con la valutazione, l'esito e l'adozione di misure conseguenti e opportune (es. applicazione sanzione disciplinare e conclusione dell'iter giudiziale conseguente ove previsto);
- nel caso in cui non si rilevano elementi per dar corso alla Segnalazione.

La documentazione relativa all'iter istruttorio è archiviata e conservata secondo le regole interne per la classificazione e trattamento delle informazioni riservate. Analoghe previsioni si applicano ad eventuali altri soggetti aziendali che effettuano e/o concorrono all'istruttoria delle Segnalazioni.

## **4 COMUNICAZIONE E TUTELA/PROTEZIONE DATI**

### **4.1 COMUNICAZIONE**

Al fine di garantire una costante e trasparente informativa sul processo di gestione delle Segnalazioni ricevute, fermo il rispetto delle previsioni della normativa applicabile (ivi compresa, a titolo esemplificativo, l'esigenza di riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato), sono previsti specifici flussi informativi nei confronti dei Segnalanti, dei Segnalati e, in generale, dei Destinatari.

#### **4.1.1 INFORMAZIONI AL SEGNALANTE**

Il Segnalante viene informato, dal Responsabile Whistleblowing e/o dai soggetti da questi individuati all'interno della Funzione Internal Audit, in merito alla ricezione della pratica, agli sviluppi del procedimento e alla conclusione della procedura, mediante la piattaforma informatica, qualora la Segnalazione sia stata effettuata attraverso tale canale.

Nel dettaglio, viene data informativa al Segnalante circa:

- la presa in carico della segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione della pratica;
- l'esito della procedura di segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Si ricorda che la procedura informatica, attraverso meccanismi di criptazione dei dati, consente lo scambio di messaggi con il Segnalante anche qualora lo stesso non abbia reso note le proprie generalità.

In caso di utilizzo degli altri canali Whistleblowing descritti nel presente Regolamento, gli aggiornamenti possono essere forniti attraverso contatti diretti, da parte del Segnalante, con il Responsabile Whistleblowing e/o con gli Incaricati Whistleblowing.

#### **4.1.2 INFORMAZIONI AL SEGNALATO**

I soggetti che avviano l'iter disciplinare valutano se dare informativa al soggetto cui la Segnalazione si riferisce e se aggiornarlo circa gli "sviluppi" del procedimento. I medesimi soggetti forniscono

<sup>11</sup> Per un maggior dettaglio della disciplina interna rispetto alle "ritorsioni" si rimanda al paragrafo 4.2.2 del documento.

altresì periodica informativa al Responsabile Whistleblowing (o al Collegio Sindacale nei casi previsti dal Regolamento) e, limitatamente alle Segnalazioni 231/2001, anche all'Organismo di Vigilanza 231/01.

#### **4.1.3 INFORMAZIONI INTERNE**

---

La relazione informativa delle Segnalazioni ricevute, redatta su base annuale dal Responsabile Whistleblowing, è tenuta a disposizione dei soggetti interni alla Società (così come definiti nella Policy Whistleblowing). Ciascuno di questi può rivolgersi alla Funzione Internal Audit della Società per prendere visione di tale relazione.

### **4.2 FORME DI TUTELA E PROTEZIONE**

---

#### **4.2.1 TUTELA DEL SEGNALANTE**

---

Flowe si impegna a tutelare adeguatamente la persona del segnalante in ogni contesto successivo alla Segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti la Segnalazione, in un clima di rispetto della dignità del dipendente.

In particolare, la Società:

- si impegna a proteggere l'identità del Segnalante, laddove conosciuta, in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Nell'ipotesi in cui questa risulti infondata, il soggetto segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne per i casi di dolo o colpa grave nell'effettuazione di una segnalazione infondata;
- adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del Segnalante e degli attori coinvolti nel processo Whistleblowing in modo da assicurare adeguata protezione da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;
- prende tutte le misure necessarie atte a garantire la riservatezza verso terzi dell'identità del soggetto segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso oppure quando la relativa conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato, o negli altri casi previsti per legge (es. richieste delle Autorità). Con riferimento alle Segnalazioni pervenute tramite la piattaforma informatica, il Collegio Sindacale, il Responsabile Whistleblowing e gli Incaricati Whistleblowing o l'Organismo di Vigilanza 231/01 non hanno accesso alle generalità del Segnalante fornite in sede di registrazione alla piattaforma, che possono essere richieste al fornitore della piattaforma medesima, nei soli casi precedentemente menzionati.

Inoltre, a tutela della persona segnalante, la piattaforma informatica di segnalazione messa a disposizione dalla Società prevede meccanismi per la raccolta e la conservazione del consenso alla rivelazione dell'identità da parte del Segnalante, nonché la possibilità di modificare la scelta precedentemente fatta fino al momento dell'eventuale rivelazione dell'identità dello stesso mediante la funzionalità di messaggistica interna all'applicativo.

#### **4.2.2 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI**

---

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

A tal riguardo, si riportano di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie di misure ritorsive:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;

- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

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

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al Responsabile/Incaricato Whistleblowing, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al Segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente ad altri soggetti diversi da ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

È necessario che la segnalazione della potenziale ritorsione sia il più circostanziata possibile e che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

#### **4.2.3 TUTELA DEL SEGNALATO**

---

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.

In caso di accertamento della responsabilità del Segnalato, costui è tutelato da eventuali ulteriori ripercussioni negative, diverse da quelle previste dai provvedimenti disciplinari adottati.

#### **4.2.4 PROTEZIONE DEI DATI**

---

La documentazione relativa alle Segnalazioni è riservata.

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

La Segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso e la pratica non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di soggetti terzi non autorizzati ai sensi della vigente normativa.

La Società ha previsto l'implementazione su piattaforma digitale di un meccanismo automatizzato di cancellazione dei dati sensibili diversificato, rispetto al periodo di conservazione, in funzione della classificazione della Segnalazione effettuata al termine dell'istruttoria (in ottemperanza con il disposto normativo). In particolare:

- per le segnalazioni infondate (nonché non pertinenti e non trattabili per mancanza di elementi) è prevista la cancellazione entro un termine di sei mesi dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- per le segnalazioni fondate è prevista la cancellazione dei dati entro un termine di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Oltre al suddetto processo automatizzato di cancellazione dati sul tool, la Società si riserva la possibilità di procedere a una rimozione manuale dietro apposita richiesta al fornitore della piattaforma digitale. Tale richiesta dev'essere vagliata da due soggetti titolati alla gestione della Segnalazione in questione in ottica prudenziale e di garanzia.

Per tutte le segnalazioni, la cancellazione riguarda i dati della segnalazione e della documentazione collegata e/o collegabile alla stessa.

In caso di avvio di un procedimento legale (a tutela dell'istituto o proposto da una parte danneggiata), i dati personali contenuti all'interno delle Segnalazioni saranno conservati, in caso di azione giudiziaria nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie, fino a conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

## 5 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### 5.1.1 NORMATIVA ESTERNA DI RIFERIMENTO

Si riportano di seguito, per completezza, i principali riferimenti normativi che incidono sull'ambito bancario e finanziario in materia di whistleblowing:

- art. 6 Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", così come modificato dall'art. 2 della Legge n. 179/2017 in tema di "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";
- art. 48 Decreto Legislativo n. 231/2007, in materia di "sistemi interni di segnalazione delle violazioni"<sup>12</sup>, introdotto dal Decreto Legislativo n. 90/2017 in attuazione della direttiva 2015/849/UE;
- Legge 10 ottobre 1990, numero 287. Norme per la tutela della concorrenza e del mercato;
- Disposizioni di Vigilanza per gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronici – Banca d'Italia
- Decreto Legislativo n. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali, così come aggiornato dal Decreto Legislativo n. 101/2018;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

---

<sup>12</sup> A questo proposito si precisa che i Destinatari dovranno continuare ad indirizzare le segnalazioni di operazione sospette ai sensi dell'art. 35, comma 1 del D. Lgs. 231/07 (c.d. "SOS Antiriciclaggio") verso il Delegato alla Segnalazione di Operazioni Sospette così come rappresentato dal "Regolamento del processo di segnalazione delle operazioni sospette (sos)" vigente tempo per tempo.

- Parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" - 4 dicembre 2019;
- Legge n. 300/1970 (statuto dei lavoratori) e i codici disciplinari aziendali;
- Decreto Legislativo n. 24/2023 e relativo Allegato 1 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali);
- Linee guida ANAC, approvate con delibera n°311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Ulteriori riferimenti normativi:

- art. 52-bis Decreto Legislativo n. 385/1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, c.d. T.U.B.) che disciplina i "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni";
- Banca d'Italia, aggiornamento del 21 luglio 2015 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche" - Circolare n. 285, Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII, "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni";
- la Direttiva (2014/57/UE), c.d. "MAD II" ed il Regolamento sugli abusi di mercato (n. 596/2014), 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.

### **5.1.2 LE POLICY E LA NORMATIVA INTERNA DI RIFERIMENTO**

La normativa interna di riferimento, tempo per tempo vigente, è rappresentata da:

- Policy dei sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing);
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01;
- Policy per la prevenzione e gestione del rischio di non conformità alla normativa "antitrust" e pratiche commerciali scorrette; Policy sul contrasto al riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- Regolamento del processo di segnalazione delle operazioni sospette (SOS);
- Ulteriori Policy e regolamenti interni in attuazione di previsioni normative che disciplinano le attività svolte dalla Società rientranti nel perimetro Whistleblowing.