

PROCEDURA ORGANIZZATIVA

Codice **PO_02 - 11**

Titolo **WHISTLEBLOWING – Sistema interno di segnalazione delle violazioni**

Redazione Compliance & AMLO 
Verifica Compliance & AMLO 
Validazione Amministratore Delegato 
Approvazione Presidente per il Consiglio di Amministrazione 

Elenco revisioni della Procedura

Versione	Data approvazione	Motivazione revisione (Rev 1 e successive)
Rev_0		Prima approvazione
Rev_1	25/09/2020	Recepimento del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

		dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Recepimento dei criteri del nuovo allegato n. 4 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, modificato con provvedimento della Banca d'Italia del 23 dicembre 2022.
Rev_1	13/12/2023	Modifica della struttura organizzativa
Rev_2	09/10/2024	Action Plan 231/2001 e Linee guida n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025

Data di efficacia [26/03/2026]

INDICE

1	RIFERIMENTI NORMATIVI	4
2	ABBREVIAZIONI	5
3	SCOPO	5
4	CAMPO DI APPLICAZIONE	5
5	PRINCIPI GENERALI	6
5.1	Responsabili Whistleblowing	6
5.2	Oggetto di segnalazione	6
5.3	Misure di tutela del Segnalante	7
5.4	Responsabilità del Segnalante	9
5.5	Misure di tutela del Segnalato nella segnalazione	10
6	DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA	10
7	DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE ESTERNA	15
8	SISTEMA DISCIPLINARE	17
9	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	17
10	DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA	18
11	FORMAZIONE	18
12	FLUSSI INFORMATIVI	18
12.1	Flussi informativi verso l'OdV	18
12.2	Flussi informativi verso il CdA	18
13	ALLEGATI	19

1 RIFERIMENTI NORMATIVI

Normativa Esterna

Di seguito i principali riferimenti normativi esterni:

- la Direttiva n. 2011/61/UE, sui gestori di fondi di investimento alternativi, Alternative Investment Fund Managers Directive ("AIFMD"), congiuntamente al Regolamento delegato della Commissione Europea n. 231/2013 che integra per alcuni profili l'AIFMD, in particolare: art. 17 – Doveri di agire nel miglior interesse dei FIA o degli investitori di FIA e di preservare l'integrità del mercato, art. 18 – Diligenza dovuta, art. 57 – Requisiti generali, art. 60 – Controllo esercitato dall'organo di gestione, dall'alta dirigenza e dalla funzione di sorveglianza;
- Regolamento (UE) del 16 aprile 2014 n. 596 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo agli abusi di mercato ("**Regolamento MAR**");
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("**Regolamento GDPR**").
- Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") ss. mm.;
- Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 5 marzo 2015, n. 30 recante il "Regolamento attuativo dell'articolo 39 del TUF concernente la determinazione dei criteri generali cui devono uniformarsi gli Organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR) italiani" ss.mm.;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("**Decreto 231**"), artt. 5 e 6;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("**Codice GDPR**") ss.mm.;
- D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali;
- Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, contenente le norme attuative della Direttiva (UE) 2019/1937 ("**Decreto Whistleblowing**");
- D.Lgs. 24 febbraio 2008, n. 58 ("**TUF**"), artt. 4-undecies e 4-duodecies;
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i. ("**Decreto Antiriciclaggio**"), art. 48;
- Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 recante "Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF", artt. 39, 9 e Allegato 2 e Allegato 4.
- Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 "Regolamento recante norme di attuazione del d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di intermediari" ("**Regolamento Intermediari**"), in particolare: art. 97 – Regole generali di comportamento e art. 98 – Prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio.
- Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II del 03/04/2023 (**ESMA35-43-3565**);
- Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025 ("**Linee Guida ANAC**").

Normativa Interna

Di seguito i principali riferimenti normativi interni:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("**Modello 231**");
- Codice Etico;
- PO_01 – 01 "Sistema della procedure interne";
- PO_02 – 12 "Antiriciclaggio".
- PO_02 – 18 "Politica per la Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione"

2 ABBREVIAZIONI

Nella Procedura verranno utilizzate le abbreviazioni di seguito riportate:

Abbr.	Nome esteso	Abbr.	Nome esteso
AD	Amministratore Delegato	RWP	Responsabile Whistleblowing Primario
CdA	Consiglio di Amministrazione	RWA	Responsabile Whistleblowing Alternativo
COM	Responsabile Compliance & AMLO	OdV	Organismo di Vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001
CS	Collegio Sindacale	RU	Responsabile Risorse Umane
FIA	Fondo di Investimento Alternativo		

3 SCOPO

Scopo della presente procedura (la "**Procedura**") è quello di definire un sistema per la segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, del codice etico e delle policy aziendali delle norme disciplinanti l'attività svolta da Torre SGR (la "SGR" o la Società) dalla in materia di gestione collettiva del risparmio, nonché in materia di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, riciclaggio e finanziamento del terrorismo, responsabilità amministrativa degli enti, nonché delle altre eventuali violazioni di normative applicabili alla SGR che prevedono sistemi di segnalazione interna.

4 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta in ottemperanza al dettato normativo che impone a tutti i destinatari di adottare un sistema interno di segnalazione delle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, e delle regole di comportamento aziendali di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o dell'amministrazione pubblica ovvero l'integrità della SGR, e che garantisca la riservatezza dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione (il "**Segnalante**") e l'adeguata tutela di quest'ultimo, c.d. "**whistleblowing**".

Il documento intende dunque formalizzare le modalità che possono essere utilizzate per segnalare, in totale sicurezza e sotto le dovute tutele legate alla riservatezza, comportamenti illeciti di cui i soggetti segnalanti sono venuti a conoscenza nel corso del proprio contesto lavorativo, e che possano costituire una violazione delle norme richiamate.

La presente procedura è rivolta ai seguenti soggetti, rientranti nella definizione di "persona segnalante" riportata nell'Allegato n. 1¹:

- il lavoratore subordinato, ivi compreso il lavoratore con un contratto di lavoro²: a) a orario ridotto e flessibile (parziale o intermittente); b) a tempo determinato; c) in somministrazione di lavoro; d) apprendistato; e) accessorio f) contratto di prestazione occasionale³;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi i rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal Codice Civile al titolo III del libro quinto nonché i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare nell'ambito delle "Obbligazioni" di cui al libro quarto del Codice Civile⁴ nonché i titolari di un rapporto di collaborazione⁵ che svolgono la propria attività lavorativa presso la SGR;
- i lavoratori o i collaboratori della SGR che forniscono servizi in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la SGR;

¹ Cfr. art. 2, comma 1, lettera g) del D.Lgs. n. 24/2023.

² Cfr. D.Lgs. n. 81/2015.

³ Cfr. art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.

⁴ Cfr. Capo I della Legge n. 81/2017.

⁵ Cfr. art. 409 del c.p.c e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

- i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la SGR;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della SGR.

5 PRINCIPI GENERALI

Il presente documento contribuisce a diffondere la cultura della legalità, e a mettere il personale nelle condizioni di svolgere il proprio lavoro in un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso delle singole persone dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

Il sistema è strutturato al fine di permettere anche la trasmissione di segnalazioni in forma anonima.

5.1 Responsabili Whistleblowing

Nell'Allegato 1 è individuata la composizione plurisoggettiva del gestore della segnalazione della SGR e i compiti attribuiti ai soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ai quali il CdA ha affidato il compito di assicurare il corretto svolgimento della procedura e la gestione dei canali interni di segnalazione:

- il COM quale "Responsabile Whistleblowing primario" (RWP) e
- un membro dell'OdV quale "Responsabile Whistleblowing Alternativo" (RWA).

La SGR garantisce che il gestore del sistema di segnalazione, nella sua composizione plurisoggettiva, sia:

- autonomo ovvero imparziale ed indipendente;
- incaricato in via esclusiva della gestione delle segnalazioni;
- In possesso di competenze specifiche per la gestione delle segnalazioni e partecipante a corsi di formazione in merito.

5.2 Oggetto di segnalazione

Le violazioni oggetto della presente procedura attengono a quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della SGR ascrivibili a:

- 1) condotte illecite ex D.lgs. 231/2001 o alla violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (Modello 231 Torre) che non rientrano nell'ambito dei successivi numeri 2, 3, 4 e 5⁶;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i 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;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

⁶ Cfr. art. 2, comma 1, lettera a), punto 2) del D.Lgs. n. 24/2023.

- 6) condotte illecite inerenti agli *"Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II del 03/04/2023"* (ESMA35-43-3565) nonché alle modifiche apportate all'allegato 2 al *"Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis, del TUF"*, finalizzati a declinare i criteri di neutralità delle politiche di remunerazione del personale, nell'ottica generale del rispetto delle *"Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere"* (UNI/PdR 125:2022);
- 7) violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, di cui al Decreto Antiriciclaggio⁷ recante *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché, della direttiva 2006/70/CE"*.

Nell'Allegato 2 sono presentati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una lista di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione di violazioni considerate rilevanti.

Resta inteso che il *whistleblowing* non riguarda:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale del Segnalante (o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiore gerarchico o colleghi;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione europea o nazionali in materia di: a) servizi, prodotti e mercati finanziari; b) sicurezza dei trasporti; c) tutela dell'ambiente;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Pertanto, tali segnalazioni non verranno verificate dal RWP (e/o RWA).

5.3 Misure di tutela del Segnalante

La SGR nel dotarsi di un sistema interno di segnalazione delle violazioni⁸ conforme ai sensi del Decreto *Whistleblowing*⁹ è tenuta:

- a sviluppare uno specifico canale di segnalazione autonomo e indipendente proporzionato alla natura e alle proprie dimensioni che garantisca - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della medesima segnalazione e della relativa documentazione¹⁰;
- a garantire la possibilità di trasmettere una segnalazione anonima;
- alla conduzione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute dal Segnalante;
- a tenere indenne il Segnalante da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione stessa; altresì nelle seguenti ipotesi:
 - quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - durante il periodo di prova;
 - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il personale che effettua una segnalazione ai sensi della presente Procedura non può essere oggetto di ritorsioni ovvero di:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

⁷ Il Decreto Antiriciclaggio prevede all'art. 48 "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" l'adozione di procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile.

⁸ L'art. 8, comma 1 della Direttiva 2019/1937 e l'art. 4, comma 1 del D. lgs. 24/2023 specificano la necessità di una consultazione preventiva di rappresentanze o organizzazioni sindacali. La SGR non si avvale di rappresentanze o organizzazioni sindacali; pertanto, la procedura di consultazione dovrà essere espletata nei confronti delle rappresentanze sindacali, che hanno sottoscritto il C.C.N.L. applicato dalla società (o quelle comparativamente più rappresentative nel medesimo settore), a livello territoriale.

⁹ Pena le sanzioni amministrative di cui all'art. 21, comma 1 lettera b) del D.lgs. 24/2023.

¹⁰ I modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al Decreto Whistleblowing.

- la 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 merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre alle ritorsioni, è vietato ostacolare o tentare di ostacolare l'esecuzione della segnalazione¹¹.

Le misure di protezione si applicano nei confronti del Segnalante, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione della Procedura;
- ha eseguito la segnalazione conformemente a quanto previsto dalla presente Procedura;
- non è stata accertata sullo stesso, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave¹².

Le misure di protezione non si applicano se è accertata, anche in primo grado:

- la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione;
- la responsabilità civile del Segnalante in caso di colpa grave o dolo;
- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o a divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le sanzioni amministrative previste dalla legge¹³. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del soggetto che effettua la segnalazione, a soggetti diversi dal RWP/RWA, autorizzati a trattare i relativi dati.

Occorre sempre informare per iscritto il Segnalante delle ragioni per cui sarebbe necessaria la rivelazione della sua identità ovvero nel caso previsto dal numero 2) di cui sopra oppure, qualora la rivelazione sia necessaria ai fini della difesa della persona coinvolta.

Per tutti i soggetti segnalanti, l'Autorità Nazionale AntiCorruzione (l'"ANAC") adotta:

¹¹ Pena le sanzioni amministrative di cui all'art. 21, comma 1 lettera a) del Decreto Whistleblowing.

¹² In tale ambito, non è punibile il soggetto che segnala: a) informazioni sulle violazioni coperte da obbligo di segreto diverse da quelle previste dall'art. 1, comma 3 del Decreto Whistleblowing; b) relative al diritto di autore o alla protezione dei dati personali; c) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi della presente Procedura. (Cfr. art. 20 del Decreto Whistleblowing)

¹³ Cfr. art. 21, comma 1 lettera a) del D.lgs. 24/2023.

- le c.d. "misure di sostegno" nei confronti dei Segnalanti. Questi ultimi, possono richiedere all'Autorità informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato;
- la protezione dalle ritorsioni.

Le stesse misure di protezione si applicano altresì:

- i) ai facilitatori e cioè a coloro che assistono il Segnalante nella segnalazione;
- ii) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- iii) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa persona lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato sostegno alle stesse. Ai fini privacy, infatti, i dati personali connessi ad una segnalazione sono soggetti, tra l'altro, alla limitazione della finalità ed al principio di minimizzazione. Il segnalante può, altresì, esercitare i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR, nei limiti previsti dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003. Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Si rimanda inoltre al Modello Torre con riferimento alle misure di tutela previste per i soggetti segnalanti con specifico riferimento alle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231.

5.4 Responsabilità del Segnalante

È prevista la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione stessa.

Il Segnalante che in buona fede e in presenza di fondati motivi atti a ritenere che la divulgazione sia necessaria per svelare la violazione, riveli o diffonda informazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- che godono di diritti di proprietà intellettuale;
- tutelate da prescrizioni a protezione dei dati personali;
- offensive della reputazione della persona coinvolta o denunciata;

è esente da responsabilità di natura penale, civile o amministrativa.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

5.5 Misure di tutela del Segnalato nella segnalazione

La SGR, nella dotazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni, deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalato ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

La SGR tutela il presunto responsabile della violazione 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. Parimenti, nel caso di adozione di provvedimenti nei suoi confronti, il Segnalato deve essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

6 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALEZIONE INTERNA

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
1. Segnalazione			
1	Redazione e oggetto della segnalazione	Al fine di consentire lo svolgimento delle opportune analisi e verifiche, il Segnalante è tenuto a circoscrivere il più possibile l'ambito della segnalazione e a riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi: ▪ le generalità del Segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società (es. dipendente della SGR, lavoratore o collaboratore di impresa fornitrice di beni o servizi, lavoratore o collaboratore di imprese che realizzano opere per la Società); ▪ le modalità con le quali è venuto a conoscenza degli atti o fatti oggetto di segnalazione; ▪ una descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione; ▪ se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che avrebbe/avrebbero posto in essere i fatti oggetto della segnalazione; ▪ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; ▪ le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione, ove note; ▪ l'inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (ivi inclusi foto, screenshot, etc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare la fondatezza dei fatti segnalati; ▪ qualsiasi altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza dei fatti segnalati; ▪ dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione; ▪ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza dei fatti segnalati. Il Segnalante non ha l'obbligo di fornire le prove sulle informazioni sulle violazioni se i relativi dati sono sufficientemente circostanziati.	Segnalante

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
2	Invio della segnalazione	Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del Segnalante, nonché garantire la forma anonima delle segnalazioni, le stesse sono effettuate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti, che differiscono dalle ordinarie linee di reporting della Società. Le modalità attraverso cui può essere inoltrata una segnalazione sono le seguenti: ▪ la piattaforma informatica ("Portale Whistleblowing"); ▪ in forma orale (canale vocale), su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato dal Responsabile. Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RWP o RWA, deve loro essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento, fornendo contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.	Segnalante
3	Segnalazione mediante Portale Whistleblowing	La Società si è dotata di Piattaforma informatica, attraverso l'utilizzo dei software e servizi anche in modalità SAAS, che permette, tra l'altro, di gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di riservatezza per il Segnalante e la massima sicurezza informatica; tale piattaforma consente, al contempo, di interloquire con il Segnalante e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, laddove avviata. L'accesso al Portale <i>Whistleblowing</i> è consentito agli utenti mediante registrazione all'indirizzo: https://torresgr.segnalazioni.eu/#/ presente sul sito internet della Società nella sottosezione "Segnalazione illeciti (Whistleblowing)" all'interno della sezione "Governance". In allegato alla presente procedura è disponibile il protocollo di istruzioni di supporto al destinatario della procedura per l'effettuazione della segnalazione interna tramite il Portale <i>Whistleblowing</i> (Mod.1 – Modulo per la segnalazione).	Segnalante
4	Segnalazione in forma orale mediante incontro diretto	In alternativa alla segnalazione mediante il Portale <i>Whistleblowing</i>, la SGR prevede la possibilità della segnalazione in forma orale, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con RWP/RWA. La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, ovvero entro due giorni lavorativi dalla richiesta¹⁴. L'incontro con RWP/RWA può essere richiesto dal Segnalante tramite contatto telefonico ovvero mediante richiesta formulata direttamente a RWP/RWA. Le segnalazioni effettuate in forma orale sono documentate, previo consenso del Segnalante, tramite redazione di un verbale dettagliato della conversazione o dell'incontro, che potrà essere	Segnalante

¹⁴ L'incontro può avvenire esclusivamente presso gli uffici della SGR, nei giorni lavorativi e durante l'orario di ufficio.

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
		verificato e sottoscritto dal Segnalante. In allegato alla presente procedura è disponibile un modello di supporto al destinatario della procedura per l'effettuazione della segnalazione orale (Mod.2 – Modulo per la segnalazione).	
2. Analisi e valutazione delle segnalazioni			
Le attività del RWP (o RWA) sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nonché nel rispetto della dignità del dipendente, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia del lavoro e della disciplina contrattuale di settore. Tali principi si applicano anche alle funzioni aziendali / altri soggetti che il RWP/RWA decida di coinvolgere nell'analisi delle segnalazioni.			
1	Analisi segnalazione	Il RWP (o RWA, nei casi di cui all'Allegato 1) ricevuta la segnalazione ¹⁵ , previo rilascio al Segnalante dell'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa, né da seguito, verificandone la "pertinenza" ai sensi della normativa vigente, accertando che: 1) il Segnalante rientri tra i soggetti qualificati; 2) la violazione rientri tra quelle segnalabili; 3) la segnalazione sia fondata, al fine di non considerare la segnalazione o proseguire nelle indagini interne.	RWP (RWA)
2	Valutazione segnalazione	A seguito delle analisi preliminari, il RWP (o RWA) effettua le valutazioni di merito riguardo la segnalazione, assicurando che l'indagine sia svolta con accuratezza e in tempi ragionevoli. Nello specifico, le indagini interne ¹⁶ consistono in attività di approfondimento al fine di: ▪ verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di policy aziendali e, in generale, di accertare – e quando possibile, prevenire – fatti che possano compromettere la società o i suoi dipendenti, e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali, oppure danni reputazionali; ▪ garantire alla SGR la predisposizione di un'adeguata strategia difensiva, in caso di coinvolgimento in un procedimento ex D.Lgs. 231/2001, e porre tempestivamente in essere eventuali condotte riparatorie. In tale ambito, RWA (o RWA), mantiene sempre le interlocuzioni con il Segnalante e richiede, se necessarie, opportune integrazioni. Inoltre, anche la persona coinvolta deve essere sentita, ovvero, su sua richiesta, può essere sentita mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Inoltre, ai fini dell'analisi, il RWP (o RWA) può richiedere anche il supporto e la collaborazione delle funzioni aziendali competenti in relazione alla tematica oggetto della segnalazione, nonché, avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali ad esempio studi	RWP (RWA)

¹⁵ Resta inteso che qualora il RWP fosse interessato dalla segnalazione, la segnalazione dovrà essere effettuata in forma orale, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con RWA.

¹⁶ Vista la mancanza di una disciplina specifica riferita alle indagini interne, le modalità operative derivano dalla prassi e dai limiti posti dalle diverse discipline giuridiche coinvolte ed in particolare: a) diritto del lavoro; b) diritto della privacy; c) diritto processuale penale.

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
		legali esterni o specialisti interni all'azienda) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e può chiedere, inoltre, il supporto di tutti i dipendenti. RWP (o RWA) deve garantire che tale coinvolgimento non comprometta l'oggettività dell'analisi, né la tutela del Segnalante. Se la segnalazione concerne un reato, il RWP (o RWA) deve valutare l'opportunità di svolgere le indagini interne con le formalità delle investigazioni difensive previste dal c.p.p., dandone mandato ad un difensore. Il mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute, comporta sanzioni amministrative pecuniarie¹⁷.	
3	Esito valutazione ed eventuali comunicazioni di informativa a Segnalante e Segnalato	La valutazione della segnalazione può condurre ad uno dei seguenti esiti: - qualora a seguito dell'analisi dei fatti oggetto di segnalazione emerga l'evidente e manifesta infondatezza di quanto riportato, il RWP (o RWA) può decidere di archiviare la segnalazione; - in caso di sospetta fondatezza, si procede alla comunicazione agli organi competenti. In ogni caso, il Segnalante viene informato sugli sviluppi del procedimento che si instaura in relazione ai contenuti della 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. In particolare, le comunicazioni inviate al Segnalante saranno le seguenti: - la comunicazione di archiviazione senza esito, qualora il RWP (o RWA) non abbia ritenuto necessario avviare un'indagine per evidente infondatezza della segnalazione; - la comunicazione di avvio del procedimento, per le segnalazioni ritenute meritevoli di indagine; - la comunicazione di conclusione del procedimento. A tal proposito, il Segnalante è tenuto alla più completa riservatezza su tutte le informazioni ricevute; la violazione di tale obbligo può comportare conseguenze disciplinari. Qualora dall'esito della verifica, la segnalazione risulti non infondata, RWP (o RWA) procede a informare il soggetto segnalato sugli sviluppi del procedimento che si instaura in relazione ai contenuti della segnalazione, compatibilmente con la necessità di non compromettere l'attività di analisi e verifica della fondatezza della segnalazione e della relativa raccolta delle prove necessarie al procedimento.	RWP (RWA)

¹⁷ Cfr. art. 21, comma 1, lettera b) del D.lgs. 24/2023.

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
4	Inoltro segnalazione all'OdV	Il RWP (o RWA), ove la segnalazione riguardi una condotta rilevante ai sensi del Decreto 231, inoltra tempestivamente le informazioni ricevute all'OdV, che le prende in carico per le opportune valutazioni secondo quanto previsto nel Modello Torre.	RWP(RWA)
3. Comunicazione agli organi competenti e delibera provvedimenti in caso di segnalazioni non infondate			
1	Comunicazione ai rappresentanti degli Organi Sociali	A seguito dello svolgimento delle indagini in merito alle segnalazioni ricevute ritenute non infondate, il RWP (o RWA) informa il Presidente del CdA e il Presidente del CS (con esclusione del soggetto eventualmente interessato dalla segnalazione), sottoponendo apposita informativa che riassume l'iter dell'indagine, le conclusioni alle quali si sia giunti e che, ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e presidiare i rischi che queste si verifichino in futuro.	RWP (RWA)
2	Comunicazione agli organi aziendali	Il Presidente del CdA e il Presidente del CS trasmettono l'informativa ricevuta agli organi aziendali ¹⁸ .	Presidente CdA Presidente CS
3	Delibera provvedimenti	A seguito della trasmissione dell'informativa, gli Organi Aziendali competenti, con l'esclusione dei soggetti eventualmente interessati, adottano tempestivamente le azioni disciplinari e/o sanzionatorie ritenute opportune e possono altresì rendere raccomandazioni di azioni correttive al fine di minimizzare il rischio che le condotte illecite o pratiche scorrette rilevate si ripetano. Le delibere degli Organi Aziendali sono adeguatamente motivate e verbalizzate. Le evidenze delle attività svolte dagli Organi Aziendali sono conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti. Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.	Organi aziendali competenti
4. Attività di reporting			
1	Stesura relazione annuale riepilogativa	Il RWP e RWA, per quanto di competenza, redigono con cadenza annuale una propria relazione per il CdA ed il CS, contenente: • informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, • indicazioni circa il corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, • eventuali criticità emerse e le relative azioni correttive. La relazione è trasmessa altresì all'OdV in relazione alle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231. La relazione è	RWP e RWA

¹⁸ Resta inteso che qualora il Presidente del CdA e il Presidente del CS fossero interessati dalla segnalazione, l'informativa potrà essere trasmessa direttamente agli organi aziendali, con esclusione dei rispettivi Presidenti.

N	Nome attività	Descrizione	Responsabile
		approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale sulla rete aziendale in apposita sezione.	
5. Registro delle segnalazioni			
1	Compilazione del Registro delle segnalazioni pervenute in forma orale pervenute tramite incontro diretto ¹⁹	RWP e RWA sono responsabili, ognuno per quanto di competenza nell'ambito delle segnalazioni da essi gestite, della tenuta di un apposito Registro delle segnalazioni di cui all'Allegato n. 3 limitatamente alle segnalazioni pervenute in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto. La compilazione dei Registri delle Segnalazioni deve avvenire all'atto del ricevimento della Segnalazione a cura del RWP o del RWA. Nel Registro devono essere riportate le informazioni preliminari inerenti alla data di ricezione della segnalazione, al nominativo del segnalante, alla modalità di segnalazione, ad eventuali documenti allegati e un breve riassunto dell'illecito segnalato, assegnando a ciascuna segnalazione un numero progressivo. A valle dell'analisi della segnalazione, RWP e RWA devono trascrivere l'esito della segnalazione ovvero se alla stessa è stato dato seguito o se è stata archiviata.	RWP e RWA

7 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Decreto Whistleblowing descrive, nell'ambito del processo di segnalazione diversa dalla segnalazione interna, i canali di segnalazione esterna verso l'ANAC e le divulgazioni pubbliche. Con riferimento alle segnalazioni esterne, resta ferma la possibilità del segnalante di adire, ad esempio, ai soggetti di cui al paragrafo 5.2 "Informativa a Banca d'Italia e Consob".

1.	Nome attività	Descrizione	Responsabile
1. Segnalazione esterna			
1	Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna	Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: a) reputi non conforme il sistema interno delle violazioni o il canale di segnalazione interna non è attivo; b) è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; c) 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; d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.	Segnalante

¹⁹ Il registro delle segnalazioni pervenute tramite il Portale è incorporato nel sistema informatico.

1.	Nome attività	Descrizione	Responsabile
2	Invio della segnalazione	Il Segnalante può eseguire la segnalazione esterna in forma scritta tramite la piattaforma informatica²⁰ oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, mediante un incontro diretto con l'Ufficio competente di ANAC, fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. L'ANAC fornisce riscontro entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento. Al termine delle indagini, l'ANAC fornisce al segnalante l'esito finale che può consistere nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.	Segnalante
2. Segnalazioni alle Autorità di vigilanza Banca d'Italia e Consob			
1	Canale whistleblowing	La Banca d'Italia e la Consob ricevano, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del personale della SGR o da soggetti che non siano dipendenti o collaboratori²¹, segnalazioni che si riferiscono a violazioni riguardanti la normativa di settore. La Banca d'Italia e la Consob possono stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle segnalazioni da parte del personale della SGR.	Segnalante
2	Canale di segnalazione delle Autorità di Vigilanza	La Banca d'Italia ha dedicato la seguente pagina https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html alla disciplina del whistleblowing esterno, per gli aspetti di propria competenza, regolando modalità e contenuti del processo. La Consob ha dedicato la seguente pagina http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing alla disciplina del whistleblowing esterno, per gli aspetti di propria competenza, regolando le modalità operative ed i contenuti del processo.	Segnalante
3. Divulgazione pubblica			

²⁰ Dal seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> è possibile accedere, oltre che alla piattaforma su cui segnalare concretamente la violazione, a tutte le informazioni necessarie per il segnalante.

²¹ Per Consob nella nozione di personale rientrano "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale degli stessi soggetti, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato". Per Banca d'Italia la segnalazione è aziendale; pertanto, la stessa può essere effettuata da dipendenti o collaboratori o da soggetti che non siano dipendenti o collaboratori di soggetti vigilati dalla Banca d'Italia su possibili violazioni della normativa o presunte anomalie gestionali riscontrate presso l'intermediario.

1.	Nome attività	Descrizione	Responsabile
1	Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica	Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni: - ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazione; - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; - ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.	Segnalante
2	Invio della segnalazione	Il Segnalante può eseguire la segnalazione di una violazione direttamente tramite: - la stampa; - i mezzi elettronici; - altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network, ecc.).	Segnalante

8 SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente Procedura, può comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Codice Disciplinare (descritto nell'apposita sezione della Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione, paragrafo 3.2) adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231²².

9 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni segnalazione la relativa documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, a cura del RWP (o RWA) in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza del soggetto segnalante.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale²³ dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

²² Cfr. art. 21, comma 2 del D.lgs. 24/2023

²³ In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Possono accedere ai predetti documenti esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati da RWP (o RWA) e/o i componenti degli Organi Aziendali – ove non direttamente coinvolti – interessati per le opportune deliberazioni.

Nel caso in cui funzioni di controllo o Autorità esterne abbiano necessità di acquisire dati e informazioni inerenti alle segnalazioni prodotte per le rispettive finalità istituzionali, potrà essere fornito loro l'accesso alla documentazione raccolta e archiviata, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge e nel rispetto delle misure di tutela del Segnalante riportate nella presente procedura.

10 DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro di Torre ed è caricata sulla Intranet o sulla rete aziendale dal Tenutario del Manuale delle Procedure, così come identificato nella PO_01-01 "Sistema delle procedure interne". Per quanto attiene ai soggetti che intrattengono un rapporto giuridico con la SGR (es. liberi professionisti, consulenti) lo stesso è consegnato unitamente al contratto di servizi. Infine, la Procedura sul processo di segnalazione interna è presente sul sito internet aziendale in una sezione dedicata al *Whistleblowing*.

Nel caso in cui vi siano modifiche e/o aggiornamenti della presente procedura, il Tenutario del Manuale delle Procedure deve provvedere ad inserire l'ultima versione aggiornata all'interno della Intranet o della rete aziendale nonché a verificare la relativa messa a disposizione.

11 FORMAZIONE

La SGR riconosce l'importanza della formazione sia allo scopo di trasmettere le competenze e gli aggiornamenti necessari per l'attuazione del processo di segnalazione delle violazioni al fine di implementare una cultura aziendale improntata al rispetto delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea, e delle regole di comportamento aziendali.

La funzione COM cura la predisposizione di un adeguato piano di addestramento, in raccordo con l'AD e il RU e, se del caso, può altresì impartire direttamente la formazione.

La SGR, per soddisfare le esigenze formative e di addestramento relativamente alla corretta applicazione del Decreto Whistleblowing si è dotata del seguente programma:

- tutto il personale aziendale deve essere edotto del contenuto della Procedura e relativi allegati, compresi gli obblighi e le responsabilità aziendali che possono derivare dal mancato processo di verifica delle segnalazioni;
- tutto il personale interessato deve possedere una conoscenza delle modalità attraverso cui può essere inoltrata una segnalazione (Portale Whistleblowing o in forma orale, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto)

12 FLUSSI INFORMATIVI

12.1 Flussi informativi verso l'OdV

Con riferimento a quanto previsto nell'ambito della PO 02 - 04 "Gestione dei flussi informativi", l'allegato alla procedura stessa contiene il dettaglio delle informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

12.2 Flussi informativi verso il CdA

Con riferimento a quanto previsto nell'ambito della PO 02 - 04 "Gestione dei flussi informativi", l'allegato alla procedura stessa contiene il dettaglio delle informazioni che devono essere trasmesse al Consiglio di Amministrazione.

13 ALLEGATI

PO_02-11 – "All.1" – Definizioni

PO_02-11 – "All.2" – Esempi di reati e irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione di violazioni

PO_02-11 – "All.3" – Registro delle segnalazioni orali - incontro diretto

PO_02-11 – "Mod.1" – Protocollo di istruzioni per la segnalazione interna - Portale *Whistleblowing*

PO_02-11 – "Mod.2" – Modulo per la segnalazione orale – incontro diretto



PO_02-11 – All.1 – Definizioni

Nella Procedura sono utilizzate le definizioni di seguito riportate:

Whistleblowing: con il termine “*whistleblowing*” si indica un sistema attraverso il quale un soggetto, venuto a conoscenza di atti o fatti illeciti nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa, possa denunciare gli avvenimenti di cui sia venuto a conoscenza e possa farlo attraverso appositi canali interni, senza timore di eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

Persona segnalante (il “Segnalante”): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Persona coinvolta (il “Segnalato”): la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Responsabili Whistleblowing:

a) **Responsabile Whistleblowing primario (RWP)**: il CdA, in linea con il principio di proporzionalità, ha individuato il COM quale “Responsabile Whistleblowing primario” (“RWP”), a cui è attribuito il compito di assicurare il corretto svolgimento della procedura.

In particolare, il RWP:

- presidia l'intero processo di segnalazione, così come descritto nel paragrafo 6 della Procedura;
- riceve, analizza e valuta le segnalazioni provenienti dai canali di segnalazione, dando quindi diligente seguito alle stesse (come descritti al par. 6.2.2);
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e ha facoltà di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

- ha facoltà di richiedere anche il supporto e la collaborazione delle funzioni aziendali competenti in relazione alla tematica oggetto della segnalazione, nonché, avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali ad esempio studi legali esterni o specialisti interni all'azienda) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e può chiedere, inoltre, il supporto di tutti i dipendenti.
- decide riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- informa il Segnalante e qualora sia ritenuto necessario, il segnalato, sugli sviluppi del procedimento, fermo restando quanto previsto nel paragrafo 6.2.3;
- ove la segnalazione riguardi una condotta rilevante ai sensi del Decreto 231, inoltra tempestivamente le informazioni ricevute all'OdV, che le prende in carico per le opportune valutazioni secondo quanto previsto nel Modello Torre;
- riferisce direttamente al CdA e al CS le informazioni oggetto di segnalazione, ove ritenute rilevanti;
- relaziona periodicamente al CdA, al CS e, per quanto di competenza, all'OdV, in relazione all'attività svolta, fornendo indicazioni di sintesi circa le evidenze emergenti dal sistema interno di segnalazione, in conformità con quanto definito al paragrafo 6.4 ("Attività di Reporting");
- integra all'atto del ricevimento della segnalazione ed aggiorna a valle dell'analisi della segnalazione il proprio Registro delle segnalazioni.

Il RWP è autorizzato al trattamento dei dati delle persone segnalati e segnalanti nonché delle persone coinvolte ai sensi dell'art. 29 del GDPR, così come delineato nella Policy privacy.

- b) Responsabile Whistleblowing alternativo (RWA): Al fine di assicurare canali alternativi a disposizione del Segnalante, il CdA, inoltre, individua il "Responsabile Whistleblowing alternativo" (RWA) in un membro dell'Organismo di Vigilanza. Tale soggetto, autonomo ed indipendente rispetto al RWP, svolge tutte le fasi del processo assegnate a quest'ultimo secondo le regole ordinarie esclusivamente nei casi in cui il RWP:
- coincida con il soggetto segnalato o comunque sia implicato nei fatti;
 - sia responsabile diretto (gerarchicamente o funzionalmente) del soggetto segnalato o, comunque abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. In quest'ultima eventualità, se la segnalazione viene rivolta al RWP, lo stesso la rimette al RWA dandone comunicazione al Segnalante;
 - integra all'atto del ricevimento della segnalazione ed aggiorna a valle dell'analisi della segnalazione il proprio Registro delle segnalazioni.

Ove il RWA riceva una segnalazione non rientrante nelle ipotesi di cui sopra, la rimette al RWP, dandone comunicazione al Segnalante.

RWA è autorizzato al trattamento dei dati delle persone segnalati e segnalanti nonché delle persone coinvolte ai sensi dell'art. 29 del GDPR, così come delineato nella Policy privacy.

PO_02-11 – All.2 – Esempi di reati e irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione di violazioni

Nel merito delle segnalazioni, non esiste una lista tassativa ed esaustiva di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione di violazioni. Sono tuttavia considerate rilevanti, come indicato dalla normativa, le segnalazioni che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività della SGR¹ ovvero le condotte illecite ex D.lgs. 231/2001 e la violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (Modello 231 Torre) nonché, le violazioni delle normative europee o di derivazione europea. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le condotte o omissioni verificatesi nello svolgimento dell'attività lavorativa che possano essere pregiudizievoli per la SGR o per i suoi dipendenti, quali:

- violazioni in materia di gestione dei fondi comuni al fine di danneggiare gli investitori, i fondi gestiti ovvero la SGR medesima;
- utilizzo improprio di informazioni privilegiate o comunque confidenziali acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa;
- manipolazioni del mercato in violazione della normativa;
- abusi di mercato;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre false rappresentazioni, soppressione e/o occultamento di informazioni finanziarie;
- omesse comunicazioni al soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- pagamenti e liquidazioni non giustificati, in tutto o in parte;
- attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario o delle politiche di remunerazione;
- false comunicazioni e dichiarazioni fornite alla SGR nell'ambito della prestazione dell'attività lavorativa tali da compromettere il corretto svolgimento dei servizi forniti dalla SGR;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza e protezione degli investitori, sia professionali che retail;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- induzione della clientela a fornire dati e/o informazioni non corrette nell'ambito della profilatura Mifid;
- abuso di comportamenti legati al c.d. *misselling*, vale a dire la vendita o la distribuzione dei fondi gestiti in modo non corretto e trasparente;
- falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di altri documenti rilevanti.

In materia di antiriciclaggio, si riportano di seguito alcune esemplificazioni di condotte che potrebbero costituire oggetto di segnalazione:

- compilazione del questionario di adeguata verifica della clientela ad opera di un dipendente, anziché del cliente, con informazioni che non rappresentano le effettive dichiarazioni fornite dal medesimo cliente;
- ricezione di denaro contante o titoli al portatore da parte della clientela;
- suggerimenti al cliente su come compilare il questionario antiriciclaggio al fine di ridurre artificialmente il profilo di rischio;
- mancata attivazione dell'iter di segnalazione di operazione sospetta in presenza di evidenti indici di anomalia;
- mancata o non corretta modalità del monitoraggio costante della clientela in violazione palese delle norme previste dalla SGR (violazioni volontarie ripetute e sistematiche per avvantaggiare un soggetto);
- violazione dell'obbligo di riservatezza nei confronti dell'interessato e/o comunicazione a terzi dell'avvenuta segnalazione di operazione sospetta;
- violazione dell'obbligo di riservatezza del Segnalante nell'ambito di segnalazioni di operazioni sospette (SOS);
- mancata richiesta delle autorizzazioni previste per l'apertura di rapporti e/o esecuzione di operazioni;
- mancato rispetto degli obblighi di astensione previsti dalla normativa;

¹ Cfr. art. 4-undecies del TUF.

- esecuzione di istruzioni dei clienti oggetto di precedenti segnalazioni di operazioni sospette (SOS) con modalità tali da aggirare i previsti blocchi procedurali.

In materia di parità di genere, potrebbero costituire oggetto di segnalazione tutti i reati commessi a forme di violenza (da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori) che riguardano persone discriminate in base al sesso, pertanto, delitti commessi nei confronti di una donna in ragione del suo sesso. Si pensi ad esempio allo stalking, ai soprusi psicologici, nell'ambito del luogo di lavoro.

[illegible]



PO_02-11 – Mod.1 – Protocollo per la segnalazione interna - Portale Whistleblowing

PO_02 – 11 - WHISTLEBLOWING - protocollo per la segnalazione interna - Portale Whistleblowing delle condotte illecite (piattaforma informatica): Istruzioni operative per il Segnalante

a) Registrazione al Portale *Whistleblowing*

Il segnalante accede alla pagina iniziale della Portale *Whistleblowing* ([https://\[●\]](https://[●])) ed effettua la registrazione al sistema compilando i campi obbligatori ed inserendo, in allegato, la scansione del proprio documento di identità.

Si fornisce, di seguito, l'elenco dei campi obbligatori da compilare unitamente ad alcune indicazioni operative:

- nome utente;
- password;
- tasto effettua segnalazione, necessario per dare inizio alla segnalazione, previa visione accettazione dell'informatica;
- username;
- e-mail: inserire un indirizzo e-mail (si consiglia di non utilizzare indirizzi di posta certificata), il quale sarà necessario per confermare la registrazione alla piattaforma e per ricevere le notifiche di sistema. si specifica che l'indirizzo e-mail non verrà visualizzato nelle segnalazioni e non verrà comunicato al responsabile della gestione delle segnalazioni;
- conferma e-mail;
- password;
- conferma password;
- nome;
- cognome;
- documento di identità;
- check condizioni sulla privacy: dichiaro di aver preso visione e di accettare integralmente l'informativa privacy consultabile al seguente link Privacy e termini.

Al termine della registrazione il segnalante riceverà una conferma, all'indirizzo di posta elettronica indicato nel corso della registrazione, contenente il link per l'attivazione dell'account e potrà accedere all'area riservata della piattaforma per proseguire con l'invio della segnalazione.

b) Trasmissione della segnalazione

Dopo aver attivato l'account il Segnalante effettua l'accesso alla propria area riservata tramite la pagina iniziale della piattaforma inserendo le credenziali scelte in fase di registrazione e cliccando sull'icona "Accedi". Successivamente clicca sull'icona "Nuova Segnalazione" e seleziona le modalità di invio:

- segnalazione scritta, compilando i campi evidenziati nella pagina (i contenuti obbligatori sono contrassegnati da asterisco) ed allegando, se possibile, documenti a supporto della segnalazione.

Completato l'inserimento dei dati/la segnalazione vocale, il Segnalante procede all'invio della segnalazione.

All'esito di tale invio, il sistema inoltrerà via e-mail al Segnalante una notifica automatica a conferma del corretto inoltro della segnalazione. Nel caso di mancata ricezione dell'e-mail di conferma, si suggerisce di controllare la cartella spam prima di ripetere il processo.

c) Messaggistica

Il Segnalante conserva la facoltà di integrare le informazioni inserite nell'iniziale segnalazione anche in un momento successivo rispetto all'invio della stessa.

Unitamente a tale possibilità, la piattaforma consente anche un'interazione attiva tra Segnalante e RWP (o RWA), attraverso l'utilizzo di un'apposita "area messaggi".

Al riguardo il RWP (o RWA) potrà richiedere direttamente al Segnalante ulteriori informazioni/documenti ritenuti utili per l'adeguata valutazione della segnalazione.

Tale servizio di messaggistica garantisce, anche in questa fase, il rispetto della tutela dell'identità del segnalante attraverso l'invio di messaggi "spersonalizzati".

Tutti i contenuti (segnalazione, allegati e messaggi) sono archiviati all'interno della piattaforma in modo criptato e sono quindi visibili solo agli utenti che hanno le chiavi di decifratura necessarie, specificamente il segnalante stesso e il responsabile.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È, altresì, tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.



PO_02-11 – Mod.2 – Modulo per la segnalazione orale – incontro diretto

PO_02 – 11 - **WHISTLEBLOWING** - Modulo per la segnalazione orale delle condotte illecite (incontro diretto)

Segnalante	
Nome e Cognome	
Codice Fiscale	
Funzione attuale	
Funzione all'epoca del fatto segnalato	
Responsabile del Segnalante	
Telefono	
Email	

(i dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del Segnalante per la durata del procedimento)

Soggetto al quale si riferisce il fatto (persona fisica/persona giuridica/ente/altro)	
Nome e Cognome/Denominazione	
Luogo e data di nascita/Data di Costituzione/Data Istituzione	
Residenza/Sede Legale	
Attività/Professione esercitata	
Codice Fiscale/Partita IVA	

(Si prega di compilare i campi noti per ogni soggetto di cui si riferisce)

Dati e informazioni sulla condotta segnalata	
Periodo per cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Area/settore a cui può riferirsi il fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	

Descrizione	
Documentazione allegata (specificare):	

Luogo e data	Firma del Soggetto Segnalante

Valutazione a cura di		
Il fatto è da ritenersi	☐	Fondato
	☐	NON fondato
si dispone la	☐	la SEGNALAZIONE dell'operazione
	☐	l'ARCHIVIAZIONE della richiesta
	☐	Altro
Note		
Luogo e data	Firma	