



Policy

Whistleblowing

Versione 1.0 dell'11 novembre 2022

INDICE

- 1. Premessa e scopo della POLICY**
- 2. Riferimenti normativi**
- 3. Destinatari**
- 4. Ruoli e responsabilità**
- 5. Segnalazione di un comportamento illegittimo**
- 6. Contenuto della Segnalazione**
- 7. Iter per una Segnalazione**
- 8. Descrizione del processo – Indagini**
 - A. ANALISI PRELIMINARI*
 - B. APPROFONDIMENTI SPECIFICI*
- 9. Esito indagini**
- 10. Le Segnalazioni anonime**
- 11. Misure di protezione adottate**
 - 11.1 Protezione del Segnalante*
 - 11.2 Protezione dei dati raccolti e conservazione della documentazione*
- 12. Formazione**
- 13. Controlli e reportistica**
- 14. Aggiornamento della Policy**

1. Premessa e scopo della POLICY

Reinvest S.p.A. (di seguito “Società” o anche solo “Reinvest”) si è impegnata a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di governance e per questa ragione riconosce l’importanza di avere una normativa interna che disciplini la segnalazione¹ (di seguito “Segnalazione”) di comportamenti illegittimi da parte del personale che opera presso la Società² e di terze parti.

Il presente documento (di seguito “Policy Whistleblowing³” o anche solo “Policy”) definisce i canali di comunicazione adeguati alla ricezione, all’analisi e alla gestione delle Segnalazioni – anche in forma anonima – di comportamenti illegittimi⁴ (di seguito “Comportamenti Illegittimi”) all’interno della Società ed è volta a garantire la più ampia diffusione della cultura dell’etica e della trasparenza.

Scopo della presente Policy è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui il personale e/o terze parti possano segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all’interno della Società e fornire a detto personale e/o terze parti (di seguito anche “Segnalanti”) le indicazioni operative su come effettuare la Segnalazione.

2. Riferimenti normativi

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179/ 2017 "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" («Legge sul Whistleblowing»). La Legge sul Whistleblowing ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 («Decreto 231»). Essa impone infatti, sia agli enti pubblici sia a quelli privati, di attivare al proprio interno canali alternativi di Segnalazione delle violazioni, di cui uno almeno con modalità informatiche, la creazione di procedure specifiche che consentano di segnalare l’illecito salvaguardando la riservatezza dell’identità del Segnalante. Per quanto riguarda in particolare il rapporto di lavoro privato, l’articolo 2 della legge n. 179/ 2017, modificando l’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 sulla “Responsabilità amministrativa degli enti”, estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell’ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. Con specifico riguardo al mondo dei “soggetti vigilati”, le novità apportate dalla L. 179/2017 si affiancano a quanto già previsto da altre normative, qui di seguito indicate.

L’articolo 48 del D.Lgs. 231/2007, come novellato dal D.Lgs. 90/2017 richiede ai soggetti destinatari della normativa Antiriciclaggio la definizione di procedure per la Segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni - potenziali o effettive - delle disposizioni in tema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, attraverso “lo sviluppo di uno specifico canale di Segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato”.

Ulteriori indicazioni sono date dalla recente Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione del 26 novembre 2019 (L 305/17) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (“Direttiva”); la Direttiva chiarisce che i soggetti coinvolti dalla nuova normativa non saranno più soltanto gli enti che hanno adottato il MOG, ma saranno tenuti ad adeguarsi, ad esempio: - tutte le imprese con almeno 50 dipendenti (a prescindere dall’adozione del MOG) -

¹ Per “Segnalazione” si intende: qualsiasi notizia riguardante possibili Comportamenti Illegittimi trasmessa da un dipendente o da una terza parte alle funzioni deputate alla relativa ricezione.

² A titolo esemplificativo e non esaustivo, si identificano come personale: i dipendenti, i collaboratori a diverso titolo, i consulenti, gli stagisti.

³ La parola whistleblowing, tradotta letteralmente dall’inglese significa “soffiare nel fischietto” (*to blow the whistle*). Si tratta di un’espressione figurata che ha lo scopo di evocare nella mente l’immagine dell’arbitro che fischia un fallo. Il campo di applicazione, però, non è quello calcistico. L’ambito di riferimento è il mondo del lavoro. In cosa consiste: nello specifico, il whistleblowing è la segnalazione del lavoratore dipendente che rinviene una frode, un comportamento pericoloso o in qualsiasi modo contrario alla legge, ai danni della società presso cui presta la propria attività, dei colleghi o dei clienti.

⁴ Per “Comportamento Illegittimo” si intende: qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi dipendenti e che: • sia illecita, scorretta o immorale; • violi le disposizioni normative e regolamentari; o • non sia conforme alle normative interne della Società.

tutte le imprese operanti in settori ad alto rischio (finanziario o vulnerabili al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo) a prescindere dal numero dei dipendenti.

La Direttiva, prevede espressamente che questi soggetti dovranno istituire canali e procedure interne per le Segnalazioni. Tali canali dovranno essere gestiti da una persona responsabile o da un servizio, designati con l'incarico di ricevere e trattare la Segnalazione, la stessa dovrà dare riscontro al Segnalante entro un periodo massimo di 3 mesi. Inoltre, sono previste misure (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno) volte ad evitare la ritorsione del datore di lavoro contro il dipendente, a cui si accompagnano sanzioni per l'ipotesi in cui il lavoratore Segnalante subisca atti discriminatori. Dalla pubblicazione della Direttiva nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione, gli Stati membri hanno 2 anni di tempo per recepire le nuove norme.

Il Regolamento della Banca d'Italia in attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF all'art. 9 e dell'Allegato 4 disciplina i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

3. Destinatari

La presente Policy si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima, all'interno della Società.

I destinatari della presente Policy sono:

- Il personale della Società;
- gli amministratori e i membri degli organi aziendali⁵;
- terze parti (ad esempio, terzi fornitori di prodotti e/o servizi).

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di Segnalazione, sono invitati ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

4. Ruoli e responsabilità

Affinché il sistema di Segnalazione risulti efficace, la Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di esaminare le eventuali segnalazioni ricevute e la relativa valutazione.

È prevista la possibilità per il Segnalante di inoltrare la Segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul corretto funzionamento del sistema Whistleblowing e fornisce un'informativa dell'attività effettuata. Qualora si rilevino mancanze giudicate gravi richiederà una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione per discutere degli opportuni interventi.

5. Segnalazione di un comportamento illegittimo

Nel caso in cui il personale e/o una terza parte abbiano il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, sono tenuti ad effettuare una Segnalazione, seguendo le modalità di seguito descritte.

Nel caso in cui il personale e/o una terza parte abbiano dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potranno parlare informalmente con l'Organismo di Vigilanza per la valutazione del caso.

I canali whistleblowing garantiscono la confidenzialità dell'identità del Segnalante, tranne nel caso in cui il Segnalante ne autorizzi la divulgazione.

⁵ Ai sensi della Circolare 288, Titolo III, Cap. 1, Sez. I, par. 3, gli organi aziendali sono il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo. Nello specifico, per organi aziendali si intendono:

- Organo con funzione di Supervisione Strategica ("OFSS"): il Consiglio di Amministrazione cui – ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria - sono attribuite le funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, anche mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;
- Organo con funzione di Gestione ("OFG"): l'organo cui – ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria - spettano o sono delegati compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. L'amministratore delegato, in quanto vertice della struttura interna, partecipa alla funzione di gestione;
- Organo con funzione di controllo (OFC): il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza o il Comitato per il Controllo sulla Gestione.

6. Contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni (che possono riguardare azioni od omissioni) devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise ed indicazioni utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e ad accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, le Segnalazioni devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

1. le generalità del Segnalante che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione/incarico e dell'attività svolta nell'ambito della Società;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio, ambito in cui svolge l'attività, qualifica rivestita, ruolo che il soggetto ha avuto nell'accaduto);
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
6. eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. Iter per una Segnalazione

La Società per garantire l'imparzialità e l'indipendenza nel giudizio mette a disposizione diversi canali alternativi attraverso i quali è possibile effettuare le Segnalazioni. Nello specifico, le Segnalazioni possono essere inviate:

- ❖ all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odv@reinvestnpl.com);
- ❖ per posta interna, con busta sigillata recante la dicitura "riservata/personale" e collocata in apposito contenitore;
- ❖ tramite il servizio postale, indirizzandolo a: Organismo di Vigilanza - Reinvest, Corso Italia, 8 – 20122 MILANO, recante la dicitura "apertura riservata al destinatario".

La Segnalazione può avvenire anche con comunicazione orale diretta all'Organismo di Vigilanza e/o al Presidente del Collegio Sindacale e riportata nel verbale redatto e tenuto a cura dell'Organismo di Vigilanza.

8. Descrizione del processo – Indagini

Tutte le Segnalazioni, sia orali sia scritte, sono gestite dalla Organismo di Vigilanza che deve trasmettere al Segnalante la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Le Segnalazioni sono soggette al seguente iter di indagine:

A. ANALISI PRELIMINARE

Tutte le Segnalazioni pervenute saranno oggetto di una verifica preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza diretta a verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza. Le Segnalazioni non rientranti nel perimetro definito nella presente Policy, verranno reindirizzate alle funzioni competenti (ad esempio, alla Funzione di Controllo di II Livello nel caso di meri reclami dei clienti) senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare. Al Segnalante verrà fornito un primo riscontro, sulla presa in carico della Segnalazione (feedback), nel più breve tempo possibile e comunque entro 3 mesi⁶. Nello svolgimento della suddetta fase di analisi, l'Organismo di Vigilanza, per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario potrà:

⁶ La più o meno celere risposta è da valutare in relazione al grado di complessità della Segnalazione

- avvalersi del supporto della Funzione di Controllo di II Livello o di altre funzioni aziendali, per quanto di rispettiva competenza, e di professionisti esterni;
- richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione integrativa al Segnalante.

Qualora a conclusione della fase preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la Segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, invece, emergano o siano, comunque, desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la Segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

B. APPROFONDIMENTI SPECIFICI

L'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni incaricati (qualora, per esempio, la funzione competente della Società non possa essere contemplata in quanto coinvolta nella Segnalazione);
- b) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazione in relazione alle quali siano accertate la malafede dello stesso e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dall'infondatezza della stessa Segnalazione.

9. Esito indagini

Al termine degli approfondimenti svolti, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- (i) concludere l'indagine in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- (ii) informare direttamente, se necessario, per supporto e competenza specialistica in base alla materia oggetto della Segnalazione, una o più dei seguenti soggetti (salvo che gli stessi siano oggetto della Segnalazione):
 - l'Amministratore Delegato;
 - il Responsabile della Funzione di Controllo di II Livello;
 - il Responsabile dell'Internal Audit;
 - il Responsabile della Sicurezza ("RSPP");
 - il Responsabile della Protezione Dei Dati ("DPO");
 - i membri del Collegio Sindacale;
- (iii) concordare con gli organi e le funzioni aziendali eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

10. Le Segnalazioni anonime

La Società approfondisce, accerta e verifica i fatti segnalati a prescindere dalla conoscenza dell'identità del Segnalante, il quale ha la possibilità di non indicare le proprie generalità.

Tuttavia il Segnalante anonimo deve essere conscio del fatto che la Segnalazione:

- effettuata in forma anonima può essere presa in considerazione solo in casi peculiari (ovvero se adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, utili a verificare e accertare la fondatezza dei fatti segnalati);
- anche se inviata in forma anonima in prima istanza, potrà essere successivamente integrata con le generalità del Segnalante;
- se anonima potrebbe comportare per la Società maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione;
- se anonima potrebbe non escludere, in capo al Segnalante, il rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato.

Per tutte le Segnalazioni verranno adottate le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti ⁷ salvo diverse previsioni di legge.

11. Misure di protezione adottate

11.1 Protezione del Segnalante

La Società protegge il Segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito del compimento di una Segnalazione in buona fede. Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il Segnalante è vietato e, qualora accertato, può determinare un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile. Il Segnalante ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio laddove ragionevolmente possibile e pertinente al caso di specie.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni personali del Segnalante, del testimone e del segnalato (persone fisiche o giuridiche coinvolte nella Segnalazione o notifica, come persona alla quale è attribuita o che è associata all'irregolarità).

La Società garantisce l'anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui:

- il Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- la sua divulgazione sia richiesta dalla normativa locale (ad esempio, se è necessario coinvolgere la polizia o le Autorità, o se è indispensabile per la difesa del segnalato);
- la sua divulgazione sia necessaria per prevenire o ridurre minacce serie a danno della salute o della sicurezza delle persone.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy ed è soggetta ad azioni disciplinari. Qualsiasi azione finalizzata a svelare illegittimamente l'identità del Segnalante potrebbe anche essere sanzionata dalle Autorità competenti.

11.2 Protezione dei dati raccolti e conservazione della documentazione

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti a cura dell'Organismo di Vigilanza.

La conservazione della documentazione e delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza viene garantita per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali. Gli eventuali dati personali contenuti nella Segnalazione, quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

A tal proposito, può essere chiesto supporto al DPO per la gestione della Segnalazione nel caso in cui sia necessario il suo intervento per la tutela dei dati personali degli individui coinvolti nella Segnalazione.

12. Formazione

La formazione è un elemento fondamentale per l'implementazione e per l'applicazione della presente Policy e, a tal fine, la Società si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul whistleblowing a favore di tutto il personale, così da evidenziare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificano comportamenti inappropriati.

13. Controlli e reportistica

Con cadenza semestrale l'Organismo di Vigilanza predisponde un report riepilogativo delle Segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di un provvedimento.

⁷ Su tale punto, in caso di dubbio, coinvolgere sempre il DPO.

14. Aggiornamento della Policy

La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale. La Funzione di Controllo di II Livello in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza provvede all'eventuale aggiornamento in caso di mutamento del contesto normativo volta per volta vigente.

L'Internal Audit procede alla validazione degli aggiornamenti della Policy effettuati dalla Funzione di Controllo di II Livello e dall'Organismo di Vigilanza.