

**POLICY DI GRUPPO
WHISTLEBLOWING**



Indice

1. PREMESSA e SCOPO _____	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI _____	3
3. DESTINATARI _____	5
4. COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO _____	5
5. RUOLI E RESPONSABILITA' _____	5
6. SEGNALAZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO _____	6
7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI _____	7
8. SEGNALAZIONI RIFERITE AI RESPONSABILI WHISTLEBLOWING _____	8
9. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE _____	8
10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI _____	8



1. PREMESSA E SCOPO

Azimut Holding S.p.A. (di seguito "AZH") è dal luglio 2004 società quotata nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., con sede sociale in Milano. La società è la capogruppo dell'omonimo Gruppo (di seguito anche "Gruppo Azimut" o "Gruppo") specializzato nella promozione, gestione e distribuzione di prodotti e servizi finanziari.

Azimut Holding S.p.A., in qualità di capogruppo, nello svolgimento dell'attività di direzione e coordinamento che le è propria, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione AZH riconosce l'importanza di avere, all'interno del Gruppo, una normativa interna che disciplini la Segnalazione¹ di Comportamenti Illegittimi (come *infra* definiti) da parte dei Dipendenti (la "Whistleblowing Policy" o "Policy"). La presente Policy definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all'interno del Gruppo.

Lo scopo della presente Policy è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all'interno del Gruppo.

La presente Policy ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per tutte le Società del Gruppo Azimut.

Ogni modifica e aggiornamento della Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di AZH.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto n. 72/2015 – emanato in attuazione delle delega contenuta nell'articolo 3, c. 1, lett. H), Legge 7 ottobre 2014, n 154 – ha integrato, tra le altre, anche il Testo Unico della Finanza con gli articoli 8-bis, *Sistemi interni di segnalazione delle violazioni* e 8-ter, *Segnalazione di violazioni alla Banca d'Italia e alla Consob*.

In particolare, il legislatore ha disposto all'articolo 8-bis che i soggetti abilitati e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta, garantendo la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante (di seguito "Segnalante") e del presunto responsabile della violazione;

• 1 Per "Segnalazione" si intende qualsiasi notizia riguardante possibili Comportamenti Illegittimi trasmessa da un Dipendente alle funzioni deputate per la relativa ricezione.



tutelando adeguatamente il soggetto Segnalante contro condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione e assicurando per la segnalazione un canale specifico, indipendente ed autonomo. L'identità del Segnalante, può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato (di seguito "Segnalato").

Recentemente anche il Decreto Legislativo n. 90/2017, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (cd. IV Direttiva Antiriciclaggio) e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006, ha introdotto nel novellato Decreto Legislativo n. 231/2007 (cd. Decreto Antiriciclaggio) all'art. 48 "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" i medesimi principi sopra enunciati.

Completano il quadro normativo in materia le seguenti fonti normative:

Il Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato e la Direttiva 2014/57/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014, relativa alle sanzioni penali in caso di abusi di mercato, e, da ultimo, la Direttiva di esecuzione (UE) n. 2392 della Commissione del 17 dicembre 2015 avente ad oggetto la segnalazione alle autorità competenti di violazioni effettive o potenziali nell'ambito dei medesimi abusi di mercato.

Il Regolamento (UE) n. 1286/2014 relativo ai documenti contenenti le informazioni chiave (KID) per i prodotti d'investimento al dettaglio e assicurativi pre-assemblati (PRIIPS). Il regolamento introduce specifiche norme sui "sistemi interni" che devono consentire ai dipendenti di segnalare, anche alle Autorità di Vigilanza, eventuali comportamenti dell'ente in contrasto con quanto previsto in materia di obblighi informativi sui predetti prodotti finanziari.

Il D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti, il quale prevede che l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento" anche e soprattutto attraverso l'analisi delle evidenze emerse in adempimento degli "obblighi di informazione" nei suoi confronti e gravanti su "i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'OdV notizie rilevanti relative alla vita dell'ente, alla violazione del Modello e alla consumazione di reati";

Il D. Lgs. 81/2008, Testo Unico in materia di sicurezza, che prevede, tra gli obblighi dei lavoratori, quello di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi.

Il D.Lgs. n. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali;

Il Codice di autodisciplina di Borsa Italiana, nel quale si legge che "Il Comitato (per la Corporate Governance, n.d.r.) ritiene che [...] un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi debba essere dotato di un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne (c.d. sistemi di whistleblowing) in linea con le best practices esistenti



in ambito nazionale e internazionale, che garantiscano un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante”.

3. DESTINATARI

La presente Policy è destinata a tutte le Società del Gruppo e si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed ai collaboratori (es. Consulenti Finanziari) anche occasionali del Gruppo (collettivamente, i “Dipendenti”). La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per il Gruppo, inclusi i consulenti e i fornitori di servizi legati al Gruppo in base ad un contratto.

4. COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO

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 al Gruppo e/o ai suoi Dipendenti e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. DLgs 231/01); o
- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;
- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

Affinché il sistema di segnalazione risulti efficace AZH ritiene adottare un modello “dualistico” di soggetti preposti alla ricezione, esame e valutazione delle eventuali segnalazioni, garantendo che gli stessi:

- non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale Segnalato;
- non siano essi stessi i presunti responsabili della violazione;
- non abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tali da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
- abbiano l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.



AZH istituisce quindi con la presente Policy la figura dei "Responsabili dei sistemi interni di segnalazione" (di seguito Responsabili Whistleblowing), i quali assicurano il corretto svolgimento del procedimento e, dopo aver effettuato i necessari approfondimenti, provvedono ad informare direttamente, se necessario, per supporto e competenza specialistica in base alla materia oggetto della Segnalazione, una o più delle seguenti figure all'interno del Gruppo (salvo che la figura stessa sia l'oggetto della Segnalazione):

- L'Amministratore Delegato;
- il responsabile delle Risorse Umane;
- il responsabile della Funzione Antiriciclaggio;
- il responsabile della Funzione Compliance;
- il responsabile della Funzione di Risk Management;
- il Chief Controlling Officer;
- il Presidente del Comitato Controlli e Rischi;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs 231 del 2001.

I Responsabili Whistleblowing riportano periodicamente al Consiglio di Amministrazione di AZH sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e danno un'informazione dell'attività effettuata. Qualora si rilevino mancanze giudicate gravi i Responsabili Whistleblowing richiederanno una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione di AZH per discutere degli opportuni interventi.

I Responsabili Whistleblowing sono individuati nelle persone del Responsabile Internal Audit di Gruppo e nel Presidente dell'Organo di Controllo (Collegio Sindacale) di AZH, adottando quindi il modello "dualistico" sopra indicato di controllo sull'efficacia del sistema e di valutazione delle eventuali segnalazioni ricevute. In caso di disaccordo gli stessi dovranno rivolgersi, quale terza parte indipendente, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, per l'esame del caso.

6. SEGNALAZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO

Nel caso in cui un Dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, è tenuto ad effettuare una segnalazione, seguendo le modalità di seguito descritte.

Nel caso in cui un Dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con un Responsabile Whistleblowing per la valutazione del caso.



7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per garantire il rispetto dei principi precedentemente enunciati nel processo di segnalazione, AZH ha adottato uno specifico Tool informatico, web based (quindi accessibile tramite Internet), denominato "Company Protection".

L'indirizzo web, User ID e password "universale" di accesso per accedere al servizio, uguale per tutti i soggetti interessati dalla presente Policy, saranno oggetto di specifica informativa e di volta in volta disponibili nella bacheca aziendale o c/o la Direzione Risorse Umane. L'istituzione della presente Policy nonché le eventuali modifiche saranno pubblicati sul sito internet della società.

Il login può avvenire da qualsiasi PC, indipendentemente dal luogo in cui il Segnalante si trova. L'applicativo permette al Segnalante di effettuare la Segnalazione in forma anonima e permette allo stesso un dialogo diretto tramite una chat con i Responsabili Whistleblowing. Il Segnalante accede a Company Protection e dopo aver effettuato la Segnalazione ottiene un codice personale univoco relativo alla Segnalazione stessa che dovrà essere utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla Segnalazione nonché aggiungere nuove informazioni. Nell'effettuare la Segnalazione, il Segnalante può decidere se rivelare o meno la propria identità. Qualora decidesse di non rivelarla, il Tool permette l'assoluto anonimato.

Il Segnalante compila la pagina web con le informazioni richieste: è possibile corredare la Segnalazione anche con eventuali allegati.

I Responsabili Whistleblowing, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova Segnalazione, accedendo al sito di Company Protection, visualizzano le Segnalazioni inserite. Se la Segnalazione non è pertinente, i Responsabili Whistleblowing, non ne tengono conto e informano via chat il Segnalante che non proseguirà nell'iter di approfondimento delle informazioni. Se la Segnalazione riporta una presunta irregolarità/violazione, i Responsabili Whistleblowing procedono all'accertamento di merito.

Se a seguito degli accertamenti effettuati la Segnalazione risulta fondata, i Responsabili Whistleblowing comunicheranno l'accaduto, alla prima occasione utile, al Consiglio di Amministrazione di AZH e al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs 231 del 2001, che deciderà i relativi provvedimenti disciplinari a carico del Segnalato, interessando eventualmente il Consiglio di Amministrazione della Società del Gruppo presso la quale il Segnalato opera qualora non vi fossero strutture o enti all'uopo preposti.



8. SEGNALAZIONI RIFERITE AI RESPONSABILI WHISTLEBLOWING

Qualora il Segnalato coincida con uno dei Responsabili Whistleblowing, la Segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Amministratore Delegato che, con la collaborazione del Responsabile Whistleblowing non oggetto della Segnalazione, dopo le necessarie verifiche e approfondimenti, riferiranno dell'accaduto alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione di AZH nonché al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs 231 del 2001.

9. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Il Segnalante, qualora rivelasse la sua identità, non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la Segnalazione. Il Segnalante ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio e, il Gruppo garantisce, laddove ragionevolmente possibile e pertinente al caso in specie, il soddisfacimento di detta richiesta.

Il Gruppo garantisce l'anonimato del Segnalante. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova infatti applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno del Gruppo sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione in vigore. Tale documentazione deve essere archiviata a cura dei Responsabili Whistleblowing e deve essere accessibile solo a quest'ultimi o a personale specialistico espressamente incaricato.