

**GROUP POLICY  
WHISTLEBLOWING**



# Contents

|   |   |
|---|---|
| 1. FOREWORD and PURPOSE                       | 3 |
| 2. REFERENCE REGULATIONS                      | 3 |
| 3. RECIPIENTS                                 | 4 |
| 4. UNLAWFUL CONDUCT                           | 4 |
| 5. FUNCTIONS AND RESPONSIBILITIES             | 4 |
| 6. REPORTING UNLAWFUL CONDUCT                 | 5 |
| 7. REPORTING PROCESS                          | 6 |
| 8. REPORTS CONCERNING WHISTLEBLOWING MANAGERS | 7 |
| 9. PROTECTING THE WHISTLEBLOWER               | 7 |
| 10. DATA PROTECTION AND DOCUMENT FILING       | 7 |



## 1. FOREWORD AND PURPOSE

Azimut Holding S.p.A. (hereinafter the "AZH") has been listed on the Mercato Telematico Azionario organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., with registered office in Milan, since July 2004. The company is the parent company of the Azimut Group (hereinafter also referred to as the "Azimut Group" or the "Group") specialising in the promotion, management and distribution of financial products and services.

Azimut Holding S.p.A., in its capacity as parent company, in the performance of its management and coordination activities, intends to promote a corporate culture characterised by correct behaviour and a good system of corporate governance. For this reason, AZH recognises the importance of having Group internal regulations that govern the Reporting<sup>1</sup> of Unlawful Conduct (as defined below) by Employees (the "Whistleblowing Policy" or "Policy"). This Policy therefore defines adequate channels of communication for the receipt, analysis and processing of Reports of Unlawful Conduct within the Group.

The purpose of this Policy is to ensure a working environment where Unlawful Conduct within the Group can be reported by Employees.

This Policy provides regulatory content and is an operational tool for all Azimut Group companies.

Any changes and updates to the Policy shall be approved by AZH Board of Directors.

## 2. REFERENCE REGULATIONS

This policy has been prepared taking into account the services and activities provided by the Group as well as the current legislative and regulatory context. The main reference provisions are set out below:

- articles 4-*undecies*<sup>1</sup> and 4-*duodecies*<sup>2</sup> of Italian Legislative Decree 24 February 1998, no. 58, (hereinafter the "Consolidated Law on Finance" or "TUF");
- EU Regulation No. 596/2014 on market abuse;
- article 48 of Italian Legislative Decree 231/07, as amended by Legislative Decree no. 90/2017, relating to the prevention of the use of the financial system for the purpose of money laundering and terrorist financing;
- article 28 of Regulation (EU) No 1286/2014 on key information documents (KIDs) for packaged retail and insurance-based investment products (PRIIPS);

<sup>1</sup> Amended by article 2 of Italian Legislative Decree no.68/2018; Internal systems for reporting violations.

<sup>2</sup> Amended by article 1 of Italian Legislative Decree no.107/2018; Procedure for reporting to the Supervisory Authorities.



- Italian Legislative Decree 231/2001 on the administrative liability of entities for crimes;
- article 39 of the Regulation implementing article 4-*undecies* and article 6, paragraph 1, letters b) and c-bis) of the TUF;
- article 7 of Italian Legislative Decree no. 196/2003 on personal data protection.

### 3. RECIPIENTS

This Policy is intended for all Group companies and applies to all employees, members of the strategic supervision, management and control bodies and collaborators (e.g. Financial Advisors), including casual ones, of the Group (individually the "Employee", collectively, the "Employees"). It must also be disclosed to any person who performs services for the Group, including consultants and service providers linked to the Group by contract.

### 4. UNLAWFUL CONDUCT

Unlawful Conduct means any action or omission, occurring in the course of work or having an impact on the same, which causes or is likely to cause damage or harm to the Group and/or its Employees and that:

- is unlawful, improper or immoral;
- violates statutory and regulatory provisions (e.g. Legislative Decree 231/01); or
- does not comply with internal regulations (e.g. Code of Ethics).

By way of example only, the following are some cases of irregularities that could be reported:

- unduly receive or give money or other benefits to supplier consultants;
- engage in dishonest or deceptive activities;
- falsifying data and/or information relating to customers.

### 5. FUNCTIONS AND RESPONSIBILITIES

In order for the reporting system to be effective, AZH considers to adopt a "dual model" of subjects in charge of receiving, examining and evaluating possible reports, ensuring that they:

- are not hierarchically or functionally subordinate to any Reported Person;
- are not themselves the alleged infringers;
- do not have a potential interest related to the report, such as to compromise their impartiality and independence of judgement;
- are obliged to guarantee the confidentiality of the information received, also with regard to the identity of the Whistleblower.



Therefore, with this Policy AZH establishes the role of the Managers of internal reporting systems (hereinafter "Whistleblowing Managers"), who shall ensure the proper implementation of the procedure and, after carrying out the necessary investigations, shall directly inform, if necessary, one or more of the following persons within the Group for support and expertise according to the subject matter of the Report (unless the person itself is the subject of the Report):

- the Managing Director(s);
- the head of Human Resources;
- 
- the Chair of the Control and Risk Committee;
- the Chair of the Supervisory Board pursuant to Italian Legislative Decree no.231 of 2001.

The Whistleblowing Managers periodically report to the Board of Directors of AZH on the proper functioning of the whistleblowing system and on the activities carried out. In case of serious misconduct, the Whistleblowing Managers shall request an extraordinary meeting of the AZH Board of Directors to discuss appropriate action.

The Whistleblowing Managers are identified in the persons of the Internal Audit Manager of the company providing the control support service (i.e. currently Azimut Capital Management SGR S.p.A.) and the Chair of the Control Body (Board of Statutory Auditors) of AZH, thus adopting the "dualistic" model indicated above for controlling the effectiveness of the system and evaluating any reports received. In the event of disagreement, they shall refer, as an independent third party, to the Chair of the Supervisory Board set up pursuant to Italian Legislative Decree no. 231/2001, for examination of the case.

## 6. REPORTING UNLAWFUL CONDUCT

In the event that an Employee has a reasonable suspicion that Unlawful Conduct has occurred or may occur, he/she shall report it, following the procedures described below.

In the event that an Employee is in doubt as to whether conduct is legitimate or not, he or she may speak informally with a Whistleblowing Manager to assess the case.



## 7. REPORTING PROCESS

In order to ensure compliance with the principles set out above in the reporting process, AZH has adopted a specific web-based IT tool (accessible via the Internet).<sup>3</sup>

The web address, User ID and "universal" password for access to the service - the same for all persons covered by this Policy - will be the subject of specific notice and from time to time available on the company notice board or at the Human Resources Department. The establishment of this Policy as well as any amendments will be published on the Company website.

The login can take place from any PC, regardless of where the Whistleblower is located. The application allows Whistleblowers to Report anonymously and enables direct dialogue via chat with the Whistleblowing Managers. The Whistleblower gains access to the Tool and, after reporting, shall be given a unique personal code for the Report, which he or she can use to receive updates on the Report and add new details. In making the Report, the Whistleblower may decide whether or not to disclose his/her identity. If he or she should decide not to reveal it, the Tool allows absolute anonymity.

The Whistleblower fills in the web page with the requested information: it is possible to add attachments to the Report.

The Whistleblowing Managers, upon receiving notice of a new Report, can access the Company Protection website and view the Reports that have been submitted. If the Report is not relevant, the Whistleblowing Managers will disregard it and inform the Whistleblower via chat that they will not continue to investigate the concern. If the whistleblowing Report contains an alleged irregularity/violation, the Whistleblowing Managers will proceed to investigate the matter.

Following the investigations carried out, if the Report is substantiated, the Whistleblowing Managers will inform the Board of Directors of AZH and the Chair of the Supervisory Body, at the earliest opportunity, pursuant to Italian Legislative Decree 231 of 2001, and they shall decide on the disciplinary measures to be taken against the Reported person, possibly involving the Board of Directors of the Group Company where the Reported person works, if there are no functions or bodies responsible for this.

---

<sup>3</sup> Reports may be submitted by following the instructions given in the Bulletin dated 10 March 2022 posted on the company intranet.



## 8. REPORTS CONCERNING WHISTLEBLOWING MANAGERS

If the Reported person coincides with one of the Whistleblowing Managers, the Report must be promptly brought to the attention of the Managing Directors who - with the collaboration of the Whistleblowing Manager who is not the subject of the Report, after the necessary checks and investigations - shall report the concern at the first useful meeting of the Board of Directors of AZH as well as to the Chair of the Supervisory Body pursuant to Italian Legislative Decree no. 231 of 2001.

## 9. PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER

If the Whistleblower discloses his or her identity, he or she shall not be subjected to retaliatory or discriminatory conduct for making the Report. The Whistleblower has the right to request a transfer to another office and, where reasonably possible and relevant to the case, the Group shall ensure that this request is complied with.

The Group guarantees the anonymity of the Whistleblower. Article 7, paragraph 2 of Italian Legislative Decree No. 196 of 30 June 2003 does not apply to the identity of the Whistleblower, which may be disclosed only with his/her consent or when knowledge thereof is essential for the Reported person's defence.

The unauthorised disclosure of the identity of the Whistleblower or of information on the basis of which the same may be inferred, is considered a violation of this Policy.

## 10. DATA PROTECTION AND DOCUMENT FILING

Documentation relating to Reports is confidential. This documentation must be stored securely and in compliance with the Group's rules on the classification and handling of information and in accordance with the laws and regulations in force. This documentation must be filed by the Whistleblowing Managers and must be accessible only to the latter or to specifically appointed specialised personnel.

**POLICY DI GRUPPO  
WHISTLEBLOWING**





# Indice

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



## 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 Segnalazione<sup>1</sup> 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

La presente policy è stata predisposta tenendo in considerazione dei servizi e delle attività prestate dal Gruppo nonché del vigente contesto normativo e regolamentare di riferimento. Si riportano di seguito le principali disposizioni di riferimento:

- gli articoli 4-undecies<sup>1</sup> e 4-duodecies<sup>2</sup> del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, (di seguito "Testo Unico della Finanza" o "TUF");
- il Regolamento UE n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato;
- l'articolo 48 del Decreto Legislativo 231/07, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 90/2017, relativo alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo;
- l'articolo 28 del 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);

<sup>1</sup> Modificato dall'art. 2 del D.Lgs n.68/2018; Sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

<sup>2</sup> Modificato dall'art. 1 del D.Lgs n.107/2018; Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza.



- il Decreto Legislativo 231/2001 sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti;
- l'articolo 39 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF;
- l'articolo 7 del Decreto Legislativo n.196/2003 relativo alla protezione dei dati personali.

### 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 (singolarmente il "Dipendente", 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):

- Amministratore/i Delegato/i;
- il responsabile delle Risorse Umane;
- 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 una informativa 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 della società che presta il servizio di supporto al controllo (i.e. Attualmente Azimut Capital Management SGR S.p.A.) 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).<sup>3</sup>

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 al Tool informatico 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.

---

<sup>3</sup> Le Segnalazioni potranno essere inoltrate seguendo le istruzioni contenute nella Circolare del 10 marzo 2022 pubblicata sulla Intranet aziendale.



## 8. SEGNALAZIONI RIFERITE AI RESPONSABILI WHISTLEBLOWING

Qualora il Segnalato coincida con uno dei Responsabili Whistleblowing, la Segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione degli Amministratori Delegati 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.