

**REGOLAMENTO DEI SISTEMI INTERNI DI
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. APPLICABILITÀ.....	5
3. RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4. COMPORTAMENTI POTENZIALMENTE SEGNALABILI	6
5. TUTELA DEL SEGNALANTE	7
6. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	7
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	8
8. PROCEDIMENTO ISTRUTTORIO DELLE SEGNALAZIONI	9
9. RELAZIONE ANNUALE.....	10

1. PREMESSA

Il *whistleblowing* è un istituto di ispirazione anglosassone che nasce come strumento di prevenzione e di correzione delle degenerazioni e dei malfunzionamenti del sistema interno all'azienda e trova la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo di un soggetto (persona fisica) che, nel proprio contesto lavorativo, rilevi una possibile frode, un pericolo o un altro rischio rilevante che possa danneggiare clienti, dipendenti, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa, e per questo decida di segnalarla agli organi preposti. L'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo e non deve essere assolutamente assimilata ad una delazione ma, al contrario, la segnalazione deve essere attivamente orientata ad eliminare ogni forma di comportamento non conforme, nonché di ogni possibile fattore di corruzione.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 («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») ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni, realizzando un significativo passo in avanti verso la compiuta introduzione nel nostro ordinamento dell'istituto del *whistleblowing*. In particolare, la legge 179/2017 ha introdotto delle modifiche all'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, inserendo delle disposizioni a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, rilevanti ai sensi del suddetto decreto.

Con l'introduzione del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato in attuazione della legge 4 agosto 2022, n. 127, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea, si è recepita nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Scopo della suddetta direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, tenendo conto che coloro *“che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione”*.

Il legislatore europeo intende attribuire allo strumento del *whistleblowing* la funzione di “rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità” e di prevenire la commissione dei reati. L'ambito di operatività della direttiva è limitato alle violazioni della normativa comunitaria in una gamma di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva¹, oltre ad avere un valore residuale rispetto alle discipline speciali che regolano il *whistleblowing* in specifici settori.

¹ Tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza.

Il presente regolamento (di seguito “**Regolamento**”) recepisce le disposizioni in materia *whistleblowing* applicabili e disciplina gli aspetti procedurali e organizzativi dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni di Banca Sistema S.p.A. (di seguito “**Banca**”), per consentire al personale e terze parti di segnalare in modo riservato eventuali abusi, illeciti o irregolarità che possano costituire una violazione, effettiva o sospetta, delle seguenti disposizioni:

- decreto legislativo n. 385/1996 (TUB) e decreto legislativo n. 58/1998 (TUF)²;
- decreto legislativo n. 231/2001;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90 (recepimento della IV Direttiva Antiriciclaggio);
- decreto legislativo 3 agosto 2017, n. 129 (in attuazione della MiFID II).
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell’ambiente;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La Banca si impegna a svolgere le attività di sua competenza all’insegna dei principi di onestà e integrità e, analogamente, si attende che il proprio personale si conformi agli standard più elevati. A questo proposito incoraggia i potenziali segnalanti ad effettuare, con le modalità sotto riportate e nel rispetto della normativa in materia, le segnalazioni di eventuali violazioni ogni qualvolta riscontrino i presupposti previsti dalle normative di riferimento, sentendosi a proprio agio nell’effettuare le segnalazioni e senza timore di ripercussioni di alcun tipo.

Si precisa che il Regolamento non vieta ad alcun soggetto di segnalare eventuali reati direttamente alle autorità competenti, qualora ne ricorrano i presupposti, così da evitare ogni rischio di conflitto e garantire il rispetto delle normative applicabili.

² L’art. 52-bis del TUB e l’art. 8-bis del TUF sono stati introdotti dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72 di recepimento della direttiva 2013/36/UE (CRD IV), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 12 giugno 2015 n. 134. In particolare, il comma 1 dell’art. 52-bis del TUB dispone che: “*Le banche 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 bancaria*”. A questo proposito Banca d’Italia ha aggiornato le “Disposizioni di vigilanza per le banche” (Circolare del 17 dicembre 2013, n. 285 – XI aggiornamento) introducendo, dal 31 dicembre 2015, nel sistema bancario italiano la disciplina dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII).

2. APPLICABILITÀ

Il Regolamento si applica a tutti coloro che operano a qualsiasi livello della struttura organizzativa della Banca, identificati tra i seguenti soggetti.

- il personale e i collaboratori;
- gli azionisti e i membri degli organi aziendali;
- i soggetti che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- volontari o tirocinanti.

Il documento fa parte della normativa interna della Banca messa a disposizione dei dipendenti in apposite sezioni dei sistemi informativi aziendali (Intranet e Sharepoint), oltre ad essere disponibile sul sito internet (www.bancasistema.it) in un'apposita sezione denominata "Whistleblowing" dei link utili. Il Regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e Comitato Sostenibilità (per brevità "CCIGR").

3. RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni è il Direttore Internal Audit della Banca, in considerazione della collocazione gerarchica-funzionale alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, per le possibili sinergie con le attività dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01, di cui lo stesso è membro, e in coerenza con le attività istituzionali svolte dalla suddetta funzione di controllo, che ne garantisce la dovuta indipendenza necessaria per espletare i compiti previsti da questo ruolo.

Il suddetto responsabile assicura il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione, raccogliendo ed analizzando preliminarmente la segnalazione e garantendone la riservatezza³, sia dei contenuti sia del segnalante.

Il responsabile delle segnalazioni propone al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del presente Regolamento, recependo le novità normative in materia, le modifiche organizzative interne, o qualsiasi altra circostanza che renda necessaria una modifica del documento. Inoltre, presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione annuale sull'attività svolta (Capitolo 9).

Il Presidente del CCIGR è il soggetto destinatario delle segnalazioni, alternativo al responsabile delle segnalazioni, nei casi e con le modalità descritte nel presente Regolamento (vedi Capitoli 7 e 8).

³ Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

4. COMPORTAMENTI POTENZIALMENTE SEGNALABILI

Naturalmente non è possibile elencare in modo esaustivo i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione. A questo proposito, le disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia prevedono che i sistemi interni di segnalazione indichino esemplificativamente gli atti o i fatti che possano essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività bancaria⁴, in quanto potrebbero rappresentare un danno per clienti, dipendenti, azionisti e pubblico.

A questo proposito, di seguito si riporta un elenco, a titolo esemplificativo, di comportamenti che potrebbero essere oggetto di potenziali segnalazioni:

- ogni azione riconducibile a riciclaggio di denaro e finanziamento al terrorismo;
- ogni pratica scorretta, frode, corruzione attiva e passiva, e altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria;
- ogni azione o omissione commessa nello svolgimento dell'attività lavorativa che abbia impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio anche solo d'immagine alla Banca e/o ai suoi dipendenti;
- illecito nell'esercizio delle deleghe attribuite;
- violazione degli obblighi di riservatezza e del Codice Etico;
- insider trading, abuso di mercato e altri comportamenti illeciti, scorretti, immorali o non etici che rientrano nell'ambito della definizione legale di *whistleblowing*;
- comportamento non in linea alle normative interne aziendali;
- pericolo per la sicurezza o la salute di una persona fisica;
- discriminazione di qualsiasi tipo che coinvolge la Banca o i suoi dipendenti;
- ogni altro illecito la cui commissione possa incidere sulle attività della Banca e/o sulla sua reputazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi e le informazioni utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti riportati nella segnalazione, dichiarando inoltre se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Nel caso in cui una segnalazione abbia una rilevanza anche ai fini del D.lgs. n. 231/2001, il responsabile delle segnalazioni informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

⁴ Cfr. art. 10, comma 1, 2 e 3 del TUB, inerente alla raccolta di risparmio tra il pubblico, l'esercizio del credito e ogni altra attività finanziaria, nonché le relative attività connesse o strumentali.

Si precisa che non saranno prese in considerazione doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

Banca Sistema SpA tutela i segnalanti che ritengono ragionevolmente di agire nell'interesse pubblico ed è consapevole delle difficoltà che un soggetto può avere nell'assumere la decisione di trasmettere una segnalazione, non ultimo per l'eventualità di ritorsioni da parte dei soggetti coinvolti nella violazione segnalata. A questo proposito si sottolinea che la Banca non tollera alcun comportamento penalizzante a danno dei segnalanti e adotterà tutte le misure necessarie per tutelare questi ultimi, incluse eventuali azioni disciplinari nei confronti di coloro che compiono ritorsioni o avanzano minacce in tal senso, conformemente con le disposizioni normative applicabili in materia.

Le segnalazioni non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo, come, ad esempio, nell'ipotesi in cui siano fornite informazioni artefatte o false, oppure venga effettuata la segnalazione al solo fine di arrecare danno o comunque pregiudizio al soggetto segnalato. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Qualora sia accertata una effettiva violazione e sia necessario applicare un provvedimento disciplinare, il responsabile delle segnalazioni si coordina con la Direzione Capitale Umano per l'applicazione dei relativi procedimenti disciplinari. Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è garantito un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile. Inoltre, saranno valutate le eventuali azioni correttive da adottare per evitare il ripetersi della violazione segnalata.

6. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La disciplina dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni prevede che le banche devono garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato. Nelle Disposizioni di Banca d'Italia non sono ammesse segnalazioni anonime, quindi, gli obblighi di riservatezza sono di fondamentale importanza.

A questo proposito la Banca intende adottare tutte le misure possibili per proteggere l'identità del segnalante e non la divulgherà senza il suo consenso. Tuttavia, qualora non fosse possibile risolvere la questione denunciata senza rivelare l'identità del segnalante, il responsabile delle segnalazioni dovrà discuterne con l'interessato e valutare le modalità per procedere.

La riservatezza non può essere garantita in termini assoluti, in quanto vi sono delle situazioni in cui è inevitabile rivelare la fonte delle informazioni, come nel caso in cui le indagini dovessero sfociare in un procedimento legale nel corso del quale potrebbe essere richiesta la testimonianza del segnalante.

Come previsto dalla normativa, si sottolinea che la disposizione di cui all'art. 7, comma 2, del D.lgs. n. 196/2003⁵ non trova 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.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Banca incoraggia il proprio personale ad effettuare le segnalazioni delle violazioni in modo tempestivo, nella misura in cui l'interessato abbia la ragionevole certezza che si siano verificate una o più delle fattispecie indicate sopra (cfr. Capitolo 4) e che la segnalazione sia nell'interesse pubblico.

Le segnalazioni delle violazioni possono essere inviate in forma scritta per posta "raccomandata" al seguente indirizzo:

BANCA SISTEMA SpA
Att.ne del Responsabile Internal Audit (o al Presidente del CCIGR)
Largo Augusto, 1/a ang. Via Verziere, 13
20122 Milano
RISERVATO E CONFIDENZIALE

In alternativa, i segnalanti hanno a disposizione le seguenti modalità di segnalazione:

- indirizzo email: whistleblowingadmin@bancasistema.it;
- sezione "Whistleblowing" della Intranet aziendale (riservata al personale della Banca).

Nelle suddette modalità il destinatario della segnalazione è esclusivamente il responsabile delle segnalazioni.

La segnalazione deve contenere una descrizione dettagliata del fatto segnalato e ogni altra informazione conosciuta inerente allo stesso (es. nominativi degli autori del fatto, altre persone coinvolte o a conoscenza dell'evento, periodo temporale in cui si sono svolti gli avvenimenti descritti, ecc.) e allegando eventuali file (documenti, foto, ecc.) a supporto.

Inoltre, nella comunicazione dovrà essere riportata la seguente dicitura:

⁵ Ai sensi dell'art. 7, comma 2, del Decreto Legislativo 20 giugno 2003, n. 196, "l'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali".

“Confermo di aver preso visione del “Regolamento dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)”.

La segnalazione viene trasmessa al soggetto competente entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia al soggetto segnalante.

Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione conserva la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per almeno 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito della segnalazione, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, oltre a tenere un apposito registro delle segnalazioni.

Il segnalante può anche rilasciare una segnalazione verbale, mediante dichiarazione rilasciata a uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione, che dovrà essere formalizzata in un apposito verbale.

8. PROCEDIMENTO ISTRUTTORIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni ricevute nell'ambito di applicazione del presente Regolamento sono gestite dal soggetto destinatario (responsabile delle segnalazioni o Presidente del CCIGR), che definisce i criteri e le condizioni di accesso alle medesime da parte di soggetti esterni, garantendo la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni acquisite.

Qualora la violazione segnalata, a giudizio del destinatario della stessa, sia particolarmente grave per la reputazione della Banca, il medesimo informa senza indugio l'Amministratore Delegato, che valuta le azioni successive più opportune da intraprendere. Anche in questo caso le informazioni fornite dovranno garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (cfr. Capitolo 6).

Il soggetto che riceve la segnalazione, in relazione alla tipologia della stessa, si attiva tempestivamente per pianificare le fasi successive e svolgere le indagini necessarie. Se lo ritiene opportuno, può fissare un incontro preliminare con il segnalante al fine di raccogliere ulteriori dettagli sui fatti denunciati e stabilire se sussiste effettivamente una delle fattispecie previste dalla normativa *whistleblowing* (vedi Capitolo 4) e quindi attivarsi per adottare le misure necessarie per gestire la situazione denunciata.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il responsabile delle segnalazioni o il Presidente del CCIGR, in relazione al destinatario della segnalazione, dovrà informare la Direzione Generale per adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni a tutela della Banca e valutare se presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, facendosi assistere dalla Direzione Legale o da un professionista esterno.

Inoltre, l'esito dell'accertamento dovrà essere comunicato al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda, in coordinamento con la

Direzione Capitale Umano, all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio di azioni disciplinari.

In ogni caso il segnalante riceve entro 3 mesi dall'avviso del ricevimento riscontro alla segnalazione effettuata. Se il segnalante non fosse soddisfatto delle modalità con cui è stata gestita la segnalazione da parte del responsabile delle segnalazioni, potrà effettuare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), secondo le modalità dalla stessa indicate (www.anac.it).

9. RELAZIONE ANNUALE

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, il responsabile delle segnalazioni redige una relazione annuale, che viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta. La relazione è messa a disposizione del personale nella sezione "Whistleblowing" della Intranet.