



Global Policy

Whistleblowing

Funzione Approvante Chief Executive Officer

Data Giugno 2019

Funzione Proponente Group Compliance

Indice

1	PREMESSA	2
1.1	Scopo del documento e sintesi dei contenuti.....	2
1.2	Contesto normativo esterno di riferimento.....	2
1.3	Glossario e Acronimi	3
1.4	Segnalazione di un comportamento illegittimo	3
1.5	Indagine	5
1.6	Esito dell'indagine	6
2	MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DAL GRUPPO	7
2.1	Protezione del segnalante, del testimone e del segnalato	7
2.2	Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	7
2.3	Formazione e comunicazione.....	8
2.4	Responsabile del sistema interno per la segnalazione delle violazioni (“Whistleblower’s champion”). Controlli e reportistica.....	8
3	ALLEGATI	9

1 PREMESSA

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

Il Gruppo UniCredit è impegnato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance e per questa ragione riconosce l'importanza di avere una Rule che disciplini la Segnalazione¹ di Comportamenti Illegittimi da parte dei Dipendenti e di Terze Parti (la "Whistleblowing Global Policy").

Pertanto, la presente Rule definisce canali di comunicazione adeguati per la ricezione, l'analisi e la gestione delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all'interno del Gruppo.

Scopo di questa Rule è promuovere un ambiente aziendale in cui i Dipendenti e le Terze Parti si sentano a proprio agio nell'inoltrare una Segnalazione di Comportamenti illegittimi all'interno del Gruppo, poiché si ritiene che essi stessi contribuiscano significativamente ad autocorreggersi e ad eccellere.

La presente Policy va letta congiuntamente alla "Global Policy - Codice di Condotta", alla "Global Policy – Divieto di atti ritorsivi" nonché alla "Global Policy - Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati ed al bullismo", così come implementate in ogni Società del Gruppo.

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; o
- non sia conforme alle normative interne.

La presente Policy si applica agli argomenti trattati nelle Group Rules quali, ad esempio:

- corruzione;
- riciclaggio di denaro;
- violazioni della normativa sulle Sanzioni Finanziarie;
- comportamenti di business non etici o non professionali;
- violazione della normativa anti-trust;
- insider trading e/o manipolazione del mercato;
- molestie;
- comportamenti sessualmente inappropriati;
- bullismo;
- frodi;
- abuso di informazioni e dati dei clienti e della società;
- violazioni di normative e leggi locali;
- non conformità alle normative e procedure di Gruppo;
- violazioni del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti.

1.2 Contesto normativo esterno di riferimento

Il Gruppo UniCredit opera – e lo richiede a tutti i suoi Dipendenti ed alle Terze Parti - nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti sovranazionali, nazionali e locali applicabili. In alcuni paesi gli standard e le regole di Gruppo possono essere più ampi rispetto ai requisiti di legge locali. Il Gruppo UniCredit, inoltre, potrebbe vietare alcuni comportamenti a prescindere dal fatto che questi siano o meno vietati dall'ordinamento nazionale. Per quanto oggetto della presente Policy, il Gruppo applica i migliori standard a prescindere dal fatto che i comportamenti segnalati siano o meno vietati dalla normativa di riferimento.

UniCredit garantisce che la persona che segnala comportamenti inappropriati non sia di conseguenza penalizzata quanto all'incarico lavorativo o ad altre attività connesse al lavoro.

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

1.3 Glossario e Acronimi

Parole Chiave	Definizione
Dipendenti	Tutte le persone legate ad UniCredit ed alle Società del Gruppo da un contratto di lavoro (inclusi i consulenti e i distaccati), nonché tutti i membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo.
Società del Gruppo	Le Società del Gruppo controllate direttamente o indirettamente da Unicredit S.p.A.
Gruppo	Il Gruppo UniCredit, costituito da UniCredit e dalle Società del Gruppo (di seguito anche "Gruppo UniCredit").
Terze Parti	Persone fisiche o giuridiche legate al Gruppo da un contratto come, ad esempio, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti, gli azionisti, ecc..

1.4 Segnalazione di un comportamento illegittimo

Nel caso in cui un Dipendente o una Terza Parte ritenga che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, lo stesso è tenuto a segnalarlo al responsabile di Compliance² della propria Società del Gruppo (oppure, nel caso in cui non esista la funzione di Compliance, al responsabile dell'Internal Audit)³. Qualora la Segnalazione riguardi proprio detti soggetti, il Dipendente o la Terza Parte è tenuta a rivolgersi direttamente all'Alta Direzione⁴ della propria società oppure al Chief Compliance Officer di UniCredit S.p.A.

Nel caso in cui il Comportamento Illegittimo oggetto della Segnalazione rientri nella fattispecie di atto fraudolento e la Segnalazione giunga direttamente alla funzione di Security della Società, detta funzione dovrà trattarla ai sensi delle proprie normative interne, dandone pronta comunicazione alla funzione Compliance. Al fine di creare un ambiente proattivo per la gestione efficace del rischio di frodi, UniCredit promuove un sistema di gestione delle frodi (Global Policy – Antifrode) che ciascuna Società del Gruppo deve implementare coerentemente per proteggere le proprie attività.

I Dipendenti o le Terze Parti possono inviare Segnalazioni, sia indicando la loro identità (Segnalazioni Nominative) sia in forma anonima, utilizzando i canali whistleblowing messi a disposizione dalla Società. I canali whistleblowing garantiscono la confidenzialità dell'identità del segnalante, tranne che il segnalante ne autorizzi la divulgazione.

Il Gruppo preferisce Segnalazioni Nominative⁵ posto che:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal segnalante;
- è più difficile proteggere il segnalante;
- è più difficile dare al segnalante risposte sui risultati dell'indagine.

La Segnalazione deve contenere informazioni sufficienti e dettagliate da consentire di avviare le analisi e le indagini.

I canali dedicati whistleblowing, istituiti per trasmettere Segnalazioni, anche se anonime, e comunque in grado di garantire l'anonimato del segnalante, sono uno o più dei seguenti:

- telefono

² Per le società italiane, se la Segnalazione riguarda violazioni del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ipotesi di reato tra quelle contemplate da tale Decreto, la Segnalazione può essere inviata anche direttamente all'Organismo di Vigilanza.

³ Nel caso in cui non esistano e la funzione di Compliance e quella di Internal Audit, la Segnalazione dovrà essere indirizzata ad altra funzione/persona avente indipendenza/livello gerarchico tale da garantire la correttezza del processo definito nella presente Global Policy.

⁴ Per "Alta Direzione" si intendono, ove applicabile, i membri dell'EMC o del Management Board.

⁵ Per "Segnalazione Nominativa" si intende qualsiasi Segnalazione che contenga l'identità del segnalante.

- sito web dedicato
- indirizzo email dedicato
- lettera cartacea da trasmettere ad un indirizzo dedicato
- incontro di persona.

Se la Segnalazione è inviata ad una Funzione diversa da Compliance, la stessa dovrà inoltrarla – con la massima urgenza e riservatezza- a Compliance. Ciò prescinde dal canale whistleblowing utilizzato e/o dal tipo di Segnalazione ricevuta (anonima o nominativa). Se una Segnalazione rientra nell'ambito della Global Policy Reclami e non è esplicitamente contrassegnata come Segnalazione whistleblowing, la stessa dovrà essere gestita in base ai processi di gestione dei reclami.

Nel caso in cui un Dipendente o una Terza parte abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il proprio responsabile ovvero con la Compliance della propria società, che tratteranno tale confronto come confidenziale.

Ricevuta la Segnalazione, il responsabile di Compliance, o la persona incaricata di gestire le segnalazioni whistleblowing (la "persona incaricata"), informerà tempestivamente una o più delle seguenti persone⁶ (il "Whistleblowing Committee") all'interno della propria Società del Gruppo, applicando le misure di riservatezza⁷:

- il Responsabile delle Risorse Umane;
- il Responsabile Anti-Corruption;
- il Responsabile dell'AML;
- il Responsabile di Legal;
- il Responsabile di Security;
- il Presidente del Comitato Rischi (o di un Organo equivalente);
- qualsiasi altra persona a tal fine nominata dagli Organi Societari competenti;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la società sia soggetta al D.Lgs 231 del 2001 e la Segnalazione riguardi violazioni del Modello Organizzativo adottato ai sensi di tale Decreto oppure un reato tra quelli contemplati dal citato Decreto⁸.

Il responsabile di Compliance, o la persona da questo nominata, ed il Whistleblowing Committee effettueranno una valutazione preliminare della Segnalazione pervenuta e, qualora dovessero ritenere che vi siano evidenze sufficienti di un Comportamento Illegittimo tali da consentire l'inizio di una indagine, incaricheranno una persona/funzione di svolgere l'indagine stessa in base all'argomento di volta in volta segnalato (di seguito "Incaricato di svolgere l'indagine"), e, se necessario, informeranno il Responsabile dell'Internal Audit dell'inizio della relativa indagine.

⁶ Al fine di preservare l'obiettività nella valutazione della Segnalazione, i Membri del Whistleblowing Committee devono rappresentare almeno due diverse Competence Lines.

⁷ Per le misure di protezione e riservatezza si rimanda ai paragrafi 2.1 e 2.2

⁸ Per le società italiane, se la Segnalazione riguarda violazioni del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ipotesi di reato tra quelle contemplate da tale decreto, la Segnalazione può essere inviata anche direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Le Segnalazioni gravi, anche se anonime, devono essere gestite e segnalate tempestivamente ed in via confidenziale, rispettando lo specifico processo di Gruppo che garantisce il coinvolgimento dell'Alta Direzione della Società del Gruppo e di UniCredit S.p.A. nelle fasi di analisi, di definizione del piano di attività e nei risultati dell'indagine, nelle raccomandazioni e nel monitoraggio (allegato 1). Una Segnalazione è classificata come "Grave" se: (i) è riferita ad un comportamento illegittimo valutato come grave dal Whistleblowing Committee o (ii) la persona segnalata per aver commesso un presunto Comportamento Illegittimo appartiene all'Alta Direzione (ad esempio, un manager con Banding 6 o superiore, un Amministratore Delegato di una Società del Gruppo, o un Responsabile di una Filiale estera), o (iii) è riferita ad un processo sensibile (ad esempio laddove una Filiale estera non adempia alle procedure Antiriciclaggio). Di conseguenza, il Responsabile di Compliance, la persona nominata o il Whistleblowing Committee informeranno delle Segnalazioni gravi sia l'Amministratore Delegato sia il Whistleblowing Managerial Forum⁹ della Società del Gruppo. Inoltre, il Responsabile di Compliance informerà il Chief Compliance Officer di UniCredit in modo tale da garantire che i nominativi delle persone coinvolte non compaiano nel processo di escalation al fine di assicurare la completa riservatezza.

Tutte le Segnalazioni, sia orali sia scritte, sono gestite dal Gruppo con la massima attenzione e la funzione di Compliance deve trasmettere al segnalante la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento.

Nel caso in cui non vi siano prove sufficienti del Comportamento illegittimo, ne sarà data informativa al segnalante.

Nel caso in cui un Dipendente o una Terza Parte ritenessero che una Segnalazione non sia stata considerata seriamente all'interno della loro Società del Gruppo, potranno rivolgersi al Responsabile di Compliance della rispettiva controllante diretta o al Chief Compliance Officer di UniCredit o alla "persona incaricata". Le Segnalazioni saranno accettate in lingua inglese o nella lingua locale.

Si evidenzia che in ciascun paese le rispettive Autorità di Vigilanza potrebbero implementare canali dedicati alle segnalazioni whistleblowing. Il segnalante può contattare anche l'Autorità di Vigilanza, soprattutto qualora ritenga che una Segnalazione non è stata/sarà tenuta nel giusto conto all'interno del Gruppo. Tuttavia, i Dipendenti e le Terze Parti sono invitati ad utilizzare in via prioritaria i canali di Segnalazione interni del Gruppo UniCredit.

UniCredit assicura riservatezza, tutela della privacy e protezione dei dati e garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi ritorsione (che, se accertata, determinerà un procedimento disciplinare a carico del responsabile) diretta o indiretta, connessa alla Segnalazione effettuata.

Nel caso in cui il Whistleblowing Committee valuti che un Dipendente o una Terza parte effettui una Segnalazione in Mala Fede¹⁰, detto comportamento verrà seriamente considerato e potrà dar luogo ad un provvedimento disciplinare e/o ad azioni legali nei suoi confronti.

1.5 Indagine

La persona/funzione incaricata di svolgere l'indagine:

- deve assicurare che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale. Ciò comporta che, ove richiesto dalla normativa locale, ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;

⁹ Il Whistleblowing Managerial Forum è essenzialmente composto dai Responsabili di Compliance, di Internal Audit, di Risk Management e di Human Capital e si riunisce ad evento per le Segnalazione Gravi. L'Internal Audit è ospite permanente e senza diritto di voto.

¹⁰ Per Segnalazione in Mala Fede si intende una segnalazione falsa o infondata, fatta al solo scopo di danneggiare o arrecare pregiudizio ad uno o più Dipendenti o al Gruppo.

- può decidere, per l'esecuzione delle opportune verifiche/controlli, di proporre l'incarico alla funzione di Internal Audit o a un'altra funzione di controllo¹¹. Tutte le relazioni saranno classificate come "restricted" ovvero con livello massimo di riservatezza, conformemente alle disposizioni interne della competenza line Internal Audit sulla classificazione delle informazioni;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o specialisti interni al Gruppo) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e può chiedere, inoltre, il supporto di tutti i Dipendenti;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato (persona fisica o giuridica citata nella Segnalazione o notificata quale persona che ha compiuto o che è associata all'irregolarità).

Le Società del Gruppo, ove consentito dalla normativa locale, devono tenere informati sia il soggetto segnalato sia il segnalante sugli sviluppi dell'indagine.

1.6 Esito dell'indagine

Terminata l'indagine, la persona/funzione incaricata di svolgerla sottopone una relazione al Comitato Whistleblowing e, nel caso in cui questo lo ritenga appropriato, detta relazione seguirà il processo delle Segnalazioni Gravi.

Tale relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti; e
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Il Comitato Whistleblowing può fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari. Spetta in ogni caso alla funzione Risorse Umane la decisione finale circa l'irrogazione di tali provvedimenti.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un Comportamento Illegittimo non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui Comportamento Illegittimo, ai sensi della presente Rule; tuttavia tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

Il segnalante dovrà essere informato sul seguito della Segnalazione entro tre mesi dalla conferma di ricezione.

Ciascuna Società dovrà trasmettere ad UniCredit S.p.a. una relazione periodica contenente, con dati anonimi, casi, parametri ed andamenti delle Segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Inoltre, il Whistleblowing Managerial Forum di ciascuna Società e di UniCredit S.p.A. monitorano periodicamente i principali andamenti, gli indicatori e le azioni finalizzate ad aumentare la conoscenza del processo e la cultura delle Segnalazioni di Comportamenti illegittimi.

¹¹ La funzione di Internal Audit si riserva la facoltà - in caso di disaccordo o mancanza di risorse - di non accettare l'incarico, come previsto dalla vigente normativa di Gruppo. In tal caso la persona/funzione incaricata di svolgere l'indagine, valuterà se portare la tematica all'attenzione degli organi aziendali competenti. Qualora accettato l'incarico, la funzione di Internal Audit opererà in maniera indipendente e secondo propri approcci e modalità standard, condivisi con il Responsabile di Compliance.

2 MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DAL GRUPPO

2.1 Protezione del segnalante, del testimone e del segnalato

UniCredit protegge il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito dell'aver compiuto 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 Dipendente che segnala un Comportamento illegittimo ha diritto a richiedere che la Società lo trasferisca in un altro dipartimento e, laddove necessaria, la consulenza psicologica indipendente in caso di stress derivante dalla Segnalazione. Il Gruppo garantisce tali richieste quando perseguibili e giustificate.

UniCredit 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 attribuito o che è associata all'irregolarità).

Il Gruppo 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); oppure
- 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 Rule e saranno comminate sanzioni nei confronti di chi viola le misure di protezione del whistleblower.

Qualsiasi azione finalizzata a svelare illegalmente l'identità del segnalante è considerata una violazione di questa Policy ed è soggetta ad azioni disciplinari e potrebbe essere sanzionata dalle Autorità.

2.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

La documentazione concernente le 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 confidenziali ed in conformità con la normativa e regolamentazione locale. Tale documentazione sarà archiviata da Compliance e dalle altre funzioni coinvolte nell'indagine e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

Saranno archiviate solo le informazioni per le quali la normativa locale o quella interna alla Società del Gruppo ne impongono la conservazione.

In conformità con la normativa locale o interna, il segnalante, il segnalato e qualsiasi testimone hanno il diritto di avere conferma dell'esistenza di un procedimento personale nei loro confronti e possono conseguentemente richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.

2.3 Formazione e comunicazione

La formazione è un elemento fondamentale per l'implementazione e per l'applicazione di questa Policy e, a tal fine, il Gruppo si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul whistleblowing a favore di tutti i Dipendenti, così da evidenziare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificassero comportamenti inappropriati.

Il Gruppo è impegnato a promuovere la comunicazione periodica e l'implementazione ed applicazione della presente Policy all'interno di tutto il Gruppo, includendo le Terze Parti (ad esempio in occasione della formalizzazione di relazioni d'affari e della sottoscrizione di accordi con Terze Parti, dovrebbe essere inclusa anche una clausola sul Whistleblowing).

2.4 Responsabile del sistema interno per la segnalazione delle violazioni (“Whistleblower’s champion”). Controlli e reportistica

Ciascuna Società del Gruppo deve nominare un Responsabile del sistema interno per la segnalazione delle violazioni (di seguito anche “Whistleblower’s champion”), attribuendogli la responsabilità di assicurare e controllare l'integrità, l'indipendenza e l'efficacia dei processi e delle procedure della Società relative alle Segnalazioni. Il Whistleblower’s champion ha un adeguato livello di autorevolezza ed indipendenza all'interno della Società e può avere accesso a tutte le informazioni e dati personali riferiti alle Segnalazioni ricevute. Egli predisponde la Relazione Annuale sul corretto funzionamento del sistema interno per la segnalazione delle violazioni contenente informazioni aggregate sugli esiti delle attività e dei controlli relativi al rispetto dei principi di riservatezza e di divieto di atti ritorsivi. La Relazione Annuale sul Whistleblowing deve essere approvata dagli Organi Societari e resa disponibile al personale di ciascuna Società.

3 ALLEGATI

1. Processo di escalation per le Segnalazioni Gravi