

Policy Whistleblowing (Canal Abierto)

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	2
1.1	Scopo e contesto.....	2
1.2	Riferimenti normativi	2
1.3	Soggetti beneficiari del sistema di segnalazione.....	3
1.4	Fattispecie oggetto di segnalazione ed esclusioni.....	3
2	MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – CANAL ABIERTO.....	5
2.1	Norme comuni	6
2.2	Criteri di gestione	7
2.3	Garanzie per l'utente.....	11
2.4	Iniziative locali.....	13
2.5	Responsabile delle Segnalazioni.....	13
3	ORGANI DIRETTIVI CON POTERE SUL CANALE DI SEGNALAZIONE	14
4	GOVERNANCE, TITOLARITÀ E REVISIONE.....	14
5	APPENDICE I: TIPI DI CASI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI TRAMITE CANAL ABIERTO E DEFINIZIONI.....	15

1 INTRODUZIONE

1.1 Scopo e contesto

Un efficace sistema di segnalazione rafforza l'impegno del Gruppo Santander (a promuovere una cultura etica e in linea con le policy aziendali, la cultura e la strategia del Gruppo Santander Consumer Bank (di seguito anche "SCB" o "Capogruppo") e TIMFin S.p.A. (d'ora in avanti anche "TIMFin" o "La Società").

Le normative locali ed europee richiedono che siano attivati canali di comunicazione specifici per segnalare pratiche inappropriate in relazione alla contabilità o alla revisione contabile, al controllo interno o a un'influenza inappropriata sui revisori esterni, nonché eventuali violazioni delle normative in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

In ottemperanza al Decreto legislativo 24/2023 che recepisce la Direttiva Europea 2019/1937 sul whistleblowing, la presente policy ha l'obiettivo di definire i principi volti a garantire la protezione degli informatori/segnalanti o *whistleblowers* (di seguito "segnalanti") e a istituire un canale di segnalazione interna approntato alla concreta tutela dei segnalanti.

1.2 Riferimenti normativi

Il presente documento è elaborato tenendo conto dei seguenti regolamenti e norme:

- Direttiva Europea n. 1937 del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- Legge n. 179 del 30 novembre 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)
- DIRETTIVA (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Standard ISO 19600 sui sistemi di gestione della conformità
- Norma UNE 19601 sui sistemi di gestione della conformità penale
- Norma ISO 37001 sui sistemi di gestione anti-corrruzione
- Sarbanes-Oxley Act (2002)

1.3 Soggetti beneficiari del sistema di segnalazione

Ai sensi della vigente normativa, le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone che prestano la loro attività lavorativa o intrattengono rapporti con la Società:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale), inclusi gli *stagisti*
- consulenti finanziari
- soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari durevoli con la Società (es: collaborazioni coordinate e continuative, consulenti stabilmente inseriti nella Società sulla base di rapporti “*time material*”)
- fornitori di beni e servizi
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- azionisti della Società

Le segnalazioni sono ammesse anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (ad es. candidati)
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. pensionati)

1.4 Fattispecie oggetto di segnalazione ed esclusioni

I sistemi interni di segnalazione sono costituiti al fine di consentire ai soggetti beneficiari la segnalazione di comportamenti (i segnalanti), atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di TIMFin o del Gruppo Santander e che possano costituire in particolare:

- atti illegali/illeciti sul posto di lavoro
- irregolarità e violazioni del Codice Etico e di Condotta e dei suoi regolamenti di attuazione che possono comportare azioni disciplinari
- pratiche inadeguate di contabilità, audit o controllo interno o influenza inappropriata sui revisori esterni (SOX)
- violazioni delle norme antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo o delle procedure interne per garantirne la conformità
- atti o comportamenti presunti di violazione dei comportamenti aziendali in vigore

- una violazione delle norme disciplinanti l'intermediazione finanziaria e la distribuzione di prodotti assicurativi

Le segnalazioni dovrebbero pertanto riguardare circostanze e condotte negligenti, illecite o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, per cui vi è il ragionevole sospetto o delle quali si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo in relazione a:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- irregolarità in materia di antiriciclaggio e contrasto finanziario al terrorismo
- irregolarità in materia di *market abuse*
- irregolarità in materia di distribuzione di prodotti di credito al consumo e assicurativi
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati
- violazioni del Codice Etico
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001
- violazione della normativa in materia di usura
- bullismo e molestie
- corruzione
- appropriazioni indebite e malversazioni (monetarie e relative a beni materiali ed immateriali)
- frodi
- illeciti riguardanti l'operatività di intermediazione finanziaria di erogazione del credito (es. trasparenza, etc.)
- illecito esercizio delle deleghe attribuite
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività di intermediazione finanziaria della Società

Sono esclusi dalla disciplina in esame tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- richieste della clientela
- operazioni sospette ai sensi del D. Lgs 231/2007 e successive modifiche e integrazioni per le quali deve essere attivata la specifica procedura prevista dalla normativa interna
- informazioni già di dominio pubblico (ad esempio: articoli di giornale, rapporti pubblici di audit, ecc.)

- reclami di carattere personale del segnalante, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi
- rischi immediati per la vita o per la proprietà (in questi casi è necessario attivare le altre procedure previste come, a titolo esemplificativo, il piano antincendio, il piano di continuità operativa ovvero chiamare i numeri nazionali di emergenza)
- voci non confermate/dicerie

Le segnalazioni possono riguardare:

- dipendenti e dirigenti di ogni ordine e grado
- membri degli organi sociali
- terzi collegati ai soggetti sopra citati (es: fornitori, consulenti)

2 MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – CANAL ABIERTO

TIMFin utilizza come canale di segnalazione interna “*Canal Abierto*”, ovvero il tool selezionato dal Gruppo Santander per segnalare comportamenti illeciti e/o non corretti. Tale canale rispecchia la modalità di gestione prevista dal Gruppo, che prevede:

- **Norme comuni:** I canali interni di segnalazioni delle società del Gruppo Santander devono rispettare gli standard internazionali e considerare le *best practices* implementate dal Gruppo stesso. *Canal Abierto* è stato concepito tenendo conto di tali standard.
- **Criteri di gestione:** sono stati concordati a livello di Gruppo al fine di ottenere una gestione standardizzata e coerente di tutti i canali di segnalazione all'interno delle società del Gruppo. *Canal Abierto* soddisfa tale scopo, rappresentando uno strumento cardine per la cultura aziendale e per la gestione del rischio.
- **Garanzie per il segnalante:** *Canal Abierto* assicura una serie di garanzie nei confronti degli utenti che vi accedono (possibilità di anonimato, confidenzialità dell'indagine, assenza di conflitto d'interesse).
- **Iniziative locali:** Le società del Gruppo potranno mettere in atto tutte le iniziative che ritengono opportune per incoraggiare l'uso e una migliore gestione del canale di segnalazione.

2.1 Norme comuni

Gli standard comuni che devono essere soddisfatti da tutte le società del Gruppo sono i seguenti:

➤ **Approccio Top - Down**

Il supporto e il coinvolgimento del Management nella gestione del *Canal Abierto* è fondamentale.

È altamente raccomandato che la sponsorizzazione sia anche effettuata dal CEO attraverso comunicazioni interne e/o altre forme di comunicazione, evidenziando l'importanza di utilizzare questi canali per comunicare irregolarità che possono portare a miglioramenti

➤ **Obbligo di segnalazione per ogni illegalità o violazione**

Tutti i dipendenti, inclusi i membri del *senior management*, e tutti gli organi direttivi delle società del Gruppo sono obbligati a riportare ogni illecito amministrativo, atto criminale o violazione della legge Europea e locale e ogni atto illecito sospetto

➤ **Iniziative di sensibilizzazione**

È importante sensibilizzare tutti i dipendenti sull'esistenza del canale, in modo che sappiano quanto sia importante utilizzarlo per creare un ambiente di lavoro positivo

➤ **Facilità di accesso**

L'accesso a *Canal Abierto* deve essere facile e disponibile tramite sito internet, telefono o qualsiasi altro dispositivo elettronico appropriato

➤ **Diritto di Informazione**

I dipendenti saranno informati, attraverso comunicazioni generali, sul canale whistleblowing e sui diritti garantiti dal canale. In particolare:

- **Anonimato:** laddove il dipendente lo richieda, le segnalazioni effettuate attraverso *Canal Abierto* rimarranno anonime. Tutti coloro che accedono al canale avranno il diritto di segnalare in forma anonima e tale anonimato sarà garantito attraverso meccanismi appropriati, nella misura consentita dalla legge
- Possibilità di **segnalare comportamenti non in linea con i comportamenti aziendali**
- Rispetto per la cultura aziendale del Gruppo, per i comportamenti e i valori che la rappresentano. Il canale può quindi essere utilizzato **per segnalare non solo le irregolarità**

o le violazioni del Codice di Condotta, ma anche qualsiasi comportamento in ambito professionale non in linea con la cultura aziendale, compresi i comportamenti aziendali.

- Gestione di *Canal Abierto* da parte di un **fornitore esterno per garantire la riservatezza e l'anonimato delle segnalazioni**. Come *best practice*, si ritiene molto utile avere piattaforme per la ricezione e la gestione delle segnalazioni gestite da un fornitore esterno al fine di garantire la riservatezza e l'anonimato dei rapporti
- **Abilitare meccanismi per prevenire i conflitti di interesse**. Una delle garanzie di questo canale è quella di prevenire i conflitti di interesse durante le indagini, per cui è essenziale stabilire controlli e meccanismi adeguati al fine di mitigare tali situazioni
- **Revisione periodica del *Canal Abierto* mediante la funzione di Internal Audit**. I canali del Gruppo Santander saranno rivisti dalla funzione di Internal Audit e, nell'ambito delle loro funzioni, valuteranno periodicamente se i canali sono conformi agli standard comuni

2.2 Criteri di gestione

I canali del Gruppo Santander devono possedere almeno i seguenti criteri di gestione:

➤ **Tassonomia dei casi che possono essere segnalati tramite *Canal Abierto***

Al fine di ottenere una classificazione omogenea delle segnalazioni, il Gruppo ha predisposto una tassonomia “comune” da utilizzare localmente. Tale tassonomia potrà essere rivista dal Gruppo stesso; in tal caso, la Funzione Compliance di Capogruppo comunicherà alla Funzione Compliance e Condotta di TIMFin eventuali modifiche. L'allegato (“*Appendice I*”) descrive in dettaglio le tassonomie e le definizioni che dovrebbero essere utilizzate al momento dell'adozione di questa policy

➤ **Canali abilitati per dipendenti o per terze parti**

Canal Abierto è in grado di ricevere sia segnalazioni fatte dai dipendenti che da terze parti (es: fornitori, clienti o investitori e altre parti interessate).

La Funzione Compliance e Condotta può segnalare su *Canal Abierto* i casi di cui è venuta a conoscenza attraverso altre fonti interne o esterne e che rappresentano una sospetta violazione della legge o del Codice di Condotta Generale e, in particolare, un sospetto di un illecito amministrativo o penale grave o molto grave o una violazione del diritto dell'Unione Europea o del Diritto Italiano, senza la necessità di richiedere il consenso preventivo del dipendente interessato

Eventuali comunicazioni e/o conversazioni tenute tra i dipendenti e il personale delle Risorse Umane in relazione a questioni lavorative o a comportamenti non allineati con i comportamenti aziendali non saranno segnalate su *Canal Abierto* dal personale delle Risorse Umane, a meno che non sia espressamente richiesto dal segnalante.

Chiunque riceva una segnalazione riguardante comportamenti illeciti o non corretti è tenuto immediatamente a segnalare il comportamento su *Canal Abierto*, rispettando in ogni momento le misure di protezione del segnalante previste dalla presente policy, le disposizioni in materia di protezione dei dati personali e tutte le altre normative applicabili. A tal fine, la Funzione Compliance e Condotta prevede iniziative di formazione e sensibilizzazione periodiche per garantire che i dipendenti sappiano come comportarsi nel caso in cui ricevano una segnalazione la cui gestione non è di loro competenza.

Qualsiasi violazione e, in particolare, i comportamenti che possono costituire un illecito amministrativo o penale grave o gravissimo o una violazione del diritto dell'Unione Europea, di cui si venga a conoscenza attraverso i media, potranno essere gestiti attraverso *Canal Abierto*, a condizione che soddisfino i criteri di accettazione dell'ammissione di cui al precedente punto 1.4

➤ **Trattamento dei casi ricevuti da altre fonti interne**

Canal Abierto riceve tutte le segnalazioni fatte da dipendenti o terze parti che hanno deciso di segnalare tramite tale canale

➤ **Meccanismi per evitare conflitti di interesse durante le indagini**

Nella gestione dei casi ricevuti tramite *Canal Abierto*, saranno presi in considerazione i principi generali per la gestione dei conflitti di interesse: i) prevenire; ii) divulgare; iii) astenersi dal partecipare alla decisione

➤ **Diritti della parte accusata**

I diritti fondamentali del segnalante e del segnalato saranno sempre rispettati nel corso dell'indagine interna; in particolare la persona oggetto della segnalazione sarà informata del contenuto della stessa e avrà la possibilità di rispondere e confutare la veridicità della segnalazione.

Coloro che effettuano segnalazioni attraverso *Canal Abierto* avranno il diritto alla riservatezza dei fatti riportati, il diritto all'anonimato (se lo si desidera) e non potranno subire alcuna ritorsione per aver fatto una segnalazione in buona fede.

Tutte le informazioni, documentazioni, evidenze e decisioni prese relative all'investigazione interna dovranno rimanere confidenziali; solo le persone specificatamente designate potranno farne parte.

La persona sottoposta a indagine sarà informata delle azioni o omissioni che le sono state attribuite (nei tempi e nelle forme ritenuti opportuni per garantire il buon esito dell'indagine). La persona indagata avrà il diritto di essere ascoltata in qualsiasi momento e avrà la possibilità di presentare argomentazioni e di utilizzare qualsiasi mezzo di difesa ritenuto opportuno. In ogni caso, nel corso dell'indagine saranno garantiti il rispetto della presunzione di innocenza, l'onorabilità e l'accesso agli atti della persona indagata.

Per accesso agli atti si intende il diritto di conoscere i fatti attribuiti senza rivelare informazioni che possano identificare il segnalante o compromettere l'esito dell'indagine.

Questo dovere di informazione nei confronti della persona indagata non si applicherà nei casi in cui la segnalazione sia infondata o si riferisca a casi di riciclaggio di denaro e di finanziamento del terrorismo. Tali casi saranno disciplinati dalla normativa vigente in materia e dai regolamenti interni, in particolare per quanto riguarda il divieto di divulgazione in relazione alle segnalazioni e all'esame delle transazioni.

L'obbligo di informazione nei confronti della persona indagata non sarà applicabile quando ciò implichi la compromissione della riservatezza del segnalante, in conformità con le disposizioni della normativa sulla protezione dei dati e sul whistleblowing.

Le persone indagate possono spiegare la loro versione dei fatti e fornire i mezzi di prova che ritengono necessari e possono presentare le loro argomentazioni per iscritto. Allo stesso modo, l'identità dei segnalanti sarà protetta e sarà garantita la massima riservatezza.

È necessario garantire che il processo di indagine interna venga svolto i) in modo indipendente, ii) senza alcun conflitto di interesse (reale o potenziale), iii) in conformità con le disposizioni della presente policy, della procedura whistleblowing e della policy sui conflitti di interesse.

Allo stesso modo, le azioni svolte dal team investigativo devono essere proporzionate e devono rispettare in ogni caso i diritti alla privacy, all'onore e alla reputazione delle persone coinvolte nei fatti indagati, nonché la presunzione di innocenza.

➤ **Durata massima dell'indagine e risoluzione dei casi ricevuti**

I casi ricevuti tramite *Canal Abierto* devono essere trattati entro un massimo di **90 giorni**, a meno che non vi siano circostanze eccezionali o validi motivi per giustificarne l'allungarsi

➤ **Trattamento dei casi ricevuti**

Tutti i casi segnalati tramite *Canal Abierto* saranno adeguatamente trattati, fatto salvo che siano ritenuti non validi o infondati durante il processo di gestione

➤ **Supervisione, segnalazione e escalation**

TIMFin deve segnalare trimestralmente alla Capogruppo SCB i KPI riferiti al numero di casistiche ricevute attraverso il *Canal Abierto*.

Qualsiasi caso che riguardi un membro dell'Alta Direzione o degli organi direttivi nonché le conclusioni delle relative indagini devono essere segnalate dalla Funzione Compliance alla corrispondente Funzione della Capogruppo.

La Funzione Compliance e Condotta analizzerà le tendenze e i modelli relativi alle misure adottate in caso di irregolarità o violazioni, al fine di individuare e monitorare i provvedimenti disciplinari adottati. Eventuali anomalie saranno riportate nel *Compliance, Conduct & Financial Crime Compliance Committee* (di seguito anche “Comitato Compliance”) e segnalate al Comitato di Direzione.

La Funzione Compliance e Condotta deve riferire in tempo utile e in forma adeguata le segnalazioni di irregolarità riguardanti aspetti contabili o della revisione contabile e devono sottoporle al Comitato Compliance e Condotta, inviando la risoluzione alla Funzione Compliance di Capogruppo.

➤ **Sistema disciplinare**

Al termine dell'indagine e della verifica dei fatti, possono essere intraprese azioni disciplinari o di altro tipo nei confronti delle persone coinvolte nella comunicazione.

Al termine dell'indagine, verrà emessa una decisione sul caso, stabilendo se si ritiene che si sia verificata una violazione della legge o di qualsiasi altro regolamento interno applicabile.

Se si ritiene che non sia stata accertata l'esistenza di una violazione, si deciderà di chiudere il caso senza dover intraprendere alcuna azione e di archivarlo. Il segnalante e le persone interessate saranno informati di conseguenza.

Se si ritiene che sia stata accertata l'esistenza di una violazione, il caso sarà sottoposto al Comitato Compliance per raccomandare l'adozione di misure disciplinari adeguate o l'adozione di misure correttive o preventive di natura organizzativa o educativa, in conformità con le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legislazione applicabile.

Se i fatti possono essere indicativi di un reato, il Responsabile delle Segnalazioni sottoporrà il fascicolo alla Funzione Legale che trasmetterà immediatamente le relative informazioni al Pubblico Ministero o, se i fatti riguardano gli interessi finanziari dell'Unione Europea, alla Procura europea. Se le prove sono chiare, la decisione di presentare le informazioni sarà presa prima della conclusione dell'indagine

2.3 Garanzie per l'utente

Le garanzie che definiscono il *Canal Abierto* sono le seguenti:

➤ **Politica delle “porte aperte”**

I dipendenti possono rivolgersi e segnalare qualsiasi situazione pertinente indipendentemente dalla società del Gruppo in cui si è verificato

➤ **Riservatezza e anonimato**

Le segnalazioni effettuate *saranno* riservate e, su scelta del segnalante, anonime. Le funzioni coinvolte nell'indagine garantiranno il mantenimento della riservatezza

➤ **Divieto di ritorsione**

I dipendenti che segnalano presunte irregolarità in buona fede saranno protetti da qualsiasi tipo di discriminazione e penalizzazione dovuta alla segnalazione presentata. È severamente vietato adottare qualsiasi misura nei confronti del segnalante che costituisca una ritorsione o un atto punitivo per aver segnalato un'azione o un reato che si presume violi i comportamenti aziendali esistenti o illegale.

Per ritorsione si intende qualsiasi atto od omissione che, direttamente o indirettamente, rappresenti un trattamento sfavorevole e metta la persona che lo subisce in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad un'altra persona, nell'ambiente di lavoro.

A titolo esemplificativo, per ritorsioni si intendono:

- i) sospensione del contratto di lavoro, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro o di un rapporto regolato dalla legge, compreso il mancato rinnovo o la cessazione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato dopo la scadenza del periodo di prova, o la cessazione anticipata o l'annullamento di contratti per beni o servizi, l'imposizione di qualsiasi azione disciplinare, la degradazione o il rifiuto di promozioni e qualsiasi altra modifica sostanziale delle condizioni di lavoro e la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in uno a tempo indeterminato, nel caso in cui il dipendente avesse legittime aspettative che gli sarebbe stato offerto un contratto a tempo indeterminato;
- ii) danni, anche alla reputazione del segnalante, o perdite finanziarie, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- iii) valutazioni o referenze ingiustificatamente negative in merito alle prestazioni lavorative o professionali del segnalante;
- iv) rifiuto di formazione;
- v) discriminazione o trattamento sfavorevole o ingiusto;
- vi) divieto di assunzione di fornitori

La protezione riguarda anche le persone collegate al segnalante (colleghi, familiari, persone giuridiche collegate, etc.). Saranno inoltre interessate ogni persona che ha assistito il segnalante, in particolare, le rappresentanze sindacali dei lavoratori nell'esercizio di consulente e di supporto al soggetto segnalante.

Sebbene, come indicato in questa sezione, le ritorsioni non siano consentite, possono essere adottate misure disciplinari adeguate qualora la segnalazione del segnalante si riveli infondata e fatta in malafede o qualora si riscontri che il segnalante ha violato i comportamenti aziendali o ha agito illegalmente. Allo stesso modo, le misure previste ai punti (i), (iii) e (iv) di cui sopra non saranno intese come ritorsioni quando vengono attuate nel regolare esercizio del potere di gestione ai sensi del diritto del lavoro, a causa di

circostanze, fatti o violazioni accreditate, e non correlate alla segnalazione su *Canal Abierto*.

Ci saranno garanzie contro le ritorsioni per chiunque abbia segnalato informazioni attraverso *Canal Abierto*, a condizione che la segnalazione sia stata fatta in buona fede e in conformità con i requisiti stabiliti in questa politica e in altre normative applicabili. Non saranno tutelate le persone che:

- riportano informazioni contenute in comunicazioni precedenti che sono state dichiarate inammissibili per uno qualsiasi dei motivi indicati in questa policy o nella procedura Whistleblowing
- riferiscono di conflitti interpersonali che riguardano solo il segnalante e le persone a cui si riferisce la comunicazione
- riportano informazioni pubbliche o che costituiscono solo voci
- segnalano informazioni che si riferiscono ad azioni od omissioni al di fuori dell'ambito di applicazione di *Canal Abierto*, come definito in questa policy

➤ **Gestione dei conflitti di interesse**

Il Responsabile delle Segnalazioni non prenderà parte all'indagine e alla risoluzione di eventuali casi in cui possa essere coinvolto in un possibile (o potenziale) conflitto di interessi con il segnalante

2.4 Iniziative locali

TIMFin può gestire le proprie iniziative indipendentemente dal Gruppo; tali iniziative saranno condivise con la Funzione Compliance di Capogruppo

2.5 Responsabile delle Segnalazioni

Il Responsabile della Direzione Legale, Compliance e Financial Crime Compliance è il soggetto demandato a gestire le segnalazioni (di seguito anche “il Responsabile delle Segnalazioni”)

3 ORGANI DIRETTIVI CON POTERE SUL CANALE DI SEGNALAZIONE

Gli organi direttivi della Società con poteri rispetto al *Canal Abierto* sono i seguenti:

- **Comitato Compliance, Conduct & Financial Crime Compliance**

Il Comitato è responsabile del monitoraggio su regolamentazione e conformità sulla gestione del *Canal Abierto*

- **Comitato di Direzione (CoDir)**

Per il tramite del Responsabile delle Segnalazioni, saranno analizzate eventuali anomalie relative alle misure adottate in caso di irregolarità o violazioni, al fine di individuare e monitorare i provvedimenti disciplinari adottati.

I poteri di questo Comitato, in relazione alla Funzione Compliance, includono il potere di istituire e supervisionare un meccanismo che consenta ai dipendenti della Società di segnalare in modo confidenziale e anonimo violazioni dei requisiti normativi e di governance interna che sono effettive o potenziali

- **Organismo di Vigilanza (OdV)**

Tale organismo valuta l'entità delle violazioni interne ed esterne e delle irregolarità rilevate o segnalate dai dipendenti ogniqualvolta la natura della violazione o dell'irregolarità sia grave e si riferisca a questioni che rientrano nell'ambito di applicazione del codice etico e di condotta e del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex D. Lgs. 231/2001. Decide inoltre in merito a misure disciplinari e a misure complementari, amministrative o penali

4 GOVERNANCE, TITOLARITÀ E REVISIONE

La Funzione Compliance e Condotta ha la responsabilità di verificare l'efficacia nel continuo della presente policy e provvede al suo aggiornamento per adeguarla ad ogni evento (interno e/o esterno), rispettando altresì l'evolversi del contesto normativo

5 APPENDICE I: TIPI DI CASI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI TRAMITE CANAL ABIERTO E DEFINIZIONI

Categoria	Sottocategoria	Definizione
Codice Etico e di Condotta	Commercializzazione di prodotti e servizi	Commercializzare prodotti o servizi senza adempiere all'obbligo di trattare il cliente in modo equo agendo in modo onesto, imparziale e professionale
	Conflitti di interesse	Situazioni in cui gli interessi personali o finanziari di un dipendente, o dei loro parenti diretti o di qualsiasi persona con cui il dipendente ha un rapporto significativo, interferiscono in qualsiasi modo con la loro capacità di servire gli interessi del Gruppo, dei suoi clienti e/o dei suoi <i>stakeholder</i>
	Regali e inviti / corruzione	Un atto di corruzione può verificarsi quando un dipendente abusa del proprio ruolo all'interno del Gruppo offrendo, consegnando, richiedendo o accettando qualsiasi tipo di regalo, beneficio / considerazione o invito a ottenere un vantaggio personale per se stesso o per una terza parte

Categoria	Sottocategoria	Definizione
	Lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo	Il riciclaggio di denaro è: (i) la conversione o il trasferimento di beni, sapendo che tali beni derivano da un'attività criminale, o dal coinvolgimento in un'attività criminale, allo scopo di nascondere o mascherare l'origine illegale dei beni o di aiutare le persone coinvolte ad evitare le conseguenze legali delle loro azioni; (ii) nascondere o mascherare la natura, l'origine, l'ubicazione, la disponibilità, la circolazione o l'effettiva proprietà di beni o diritti sui beni, sapendo che tali beni derivano da un'attività criminale o dal coinvolgimento in un'attività criminale; (iii) acquisire, possedere o utilizzare beni, sapendo che, al momento della loro acquisizione, tali beni derivano da un'attività criminale o dal coinvolgimento in un'attività criminale; iv) intraprendere una qualsiasi delle attività sopra menzionate, costituire associazioni per svolgere questo tipo di attività, tentare di svolgerle e aiutare, incoraggiare o consigliare un terzo a svolgere o facilitare questo tipo di attività
	Antitrust	Comportamenti che impediscono, limitano o distorcono una concorrenza libera ed effettiva a danno del mercato, dei clienti del Gruppo e di chiunque abbia un rapporto commerciale e/o professionale. Tale comportamento comprende lo scambio di informazioni sensibili con i concorrenti, la fissazione dei prezzi, la fissazione della quota di mercato e la raccolta di offerte e offerte
	Privacy/sicurezza delle informazioni/riservatezza delle informazioni	La privacy e la protezione delle informazioni implicano l'astensione dalla divulgazione di informazioni a terzi, ad esempio dati personali relativi a clienti o dipendenti (stipendi, congedi, ecc.), informazioni strategiche/ relative alla sicurezza di TIMFin o informazioni relative alle entità con cui la Società ha un rapporto commerciale. Tali obblighi rimangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro e le informazioni riservate non possono essere utilizzate per ottenere benefici finanziari

Categoria	Sottocategoria	Definizione
	Frode interna	Frode tentata o perpetrata da una o più parti interne nei confronti dell'organizzazione, vale a dire uno dei dipendenti, compresi i casi in cui un dipendente agisce in collusione senza parti esterne
	Violazioni informatiche	I rischi per la sicurezza informatica sono: i) accesso non autorizzato o uso improprio di informazioni o sistemi (ad esempio furto di informazioni personali, o proprietà intellettuale); ii) frode finanziaria e furto (ad esempio reindirizzamento pagamenti, frode con carta di credito, furto di identità); iii) interruzione dell'attività commerciale (ad esempio sabotaggio, estorsione, negazione del servizio)
	Pari opportunità e non discriminazione	Condotta che non è in linea con i principi di base del Gruppo in relazione alla fornitura di pari opportunità per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e alle promozioni professionali, garantendo che non vi siano discriminazioni in qualsiasi momento per motivi di genere o orientamento sessuale, razza, religione, disabilità, origine, stato civile, età o condizione sociale
	Molestie sessuali	Comportamento irrispettoso o condotta indesiderata di natura sessuale che è fastidiosa e genera un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile
	Molestie sul posto di lavoro	Trattamento sistematicamente ostile o offensivo nell'ambiente di lavoro che provoca un ambiente intimidatorio, offensivo o ostile
Frode	Frodi esterne	Il tipo di frode tentata o perpetrata da una o più parti esterne contro l'organizzazione del cliente sotto la responsabilità della Società. Ci possono essere casi in cui anche una parte interna è coinvolta nella frode
Contabilità e revisione contabile	Contabilità e revisione contabile	Alterazione o falsificazione di informazioni finanziarie, imprecisioni nei bilanci, informazioni intenzionalmente false, indebita influenza sui revisori, pratiche discutibili in contabilità, revisione contabile o controlli finanziari interni

Categoria	Sottocategoria	Definizione
Problemi di lavoro e violazione	Violazione dei comportamenti aziendali	Condotta non professionale da parte di colleghi di lavoro o di direzione che non è in linea con i comportamenti aziendali
Comportamenti aziendali	Violazione delle norme sul lavoro	Qualsiasi violazione dei regolamenti, delle politiche o delle procedure interne (legali o convenzionali) del Gruppo che comporti il mancato rispetto di un obbligo di lavoro o di eventuali obblighi classificati nel contratto collettivo attualmente in vigore
	Altro	Qualsiasi violazione dei regolamenti, delle politiche o delle procedure interne del Gruppo in relazione ad aspetti funzionali o organizzativi non menzionati nelle categorie precedenti