

**POLITICA PER LA
SEGNALAZIONE DELLE
VIOLAZIONI**

(C.D. *WHISTLEBLOWING*)

13 dicembre 2023



1. PREMESSA	4
2. DESTINATARI.....	5
3. SCOPO DELLA POLITICA.....	5
4. ATTI O FATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE E SPECIFICHE ESCLUSIONI	6
5. CANALI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI INTERNI	7
6. I SOGGETTI PREPOSTI ALLA REGISTRAZIONE E ALL'ESAME DELLE SEGNALAZIONI	9
7. CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
8. GESTIONE CONFLITTI DI INTERESSE	11
9. L'ESECUZIONE DELL'ISTRUTTORIA	11
10. REPORTING	11
11. AZIONI DI RIMEDIO: MONITORAGGIO	12
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE..	12
13. LA TUTELA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE	13
14. MISURE DI PROTEZIONE	14
15. FORMAZIONE.....	15
DEFINIZIONI	16

Storia del documento		
Versione	Data Delibera CDA	Note
V1_2022	29.06.2022	Adozione
V2_2023	28.06.2023	Aggiornamento annuale
V3_2023	13.12.2023	Revisione a seguito della pubblicazione delle linee guida ANAC del 12 luglio '23

Destinatari:

Come definiti al Capitolo 2 della presente Politica

1. PREMESSA

La presente Politica, definita in armonia con le linee guida della Group Compliance Function di CNP Assurances e quale parte integrante del framework di controllo Anticorruzione e traffico d'influenze illecite, come definito nella dedicata Politica Anticorruzione, ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni di violazioni (c.d. Whistleblowing).

Per "Segnalazioni" si intendono comunicazioni di informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Compagnia e/o Terze Parti che collaborano con la stessa, relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di Politiche e Procedure e Politiche vigenti a livello di Compagnia e di Gruppo CNP Assurances (e.g. il Code di Conduit di CNP Assurances e il Codice Etico locale).

Questa Politica, infine, recepisce il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 e le relative linee guida emanate da ANAC in data 12 luglio 2023, che danno attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. disciplina Whistleblowing)", che definisce:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o, comunque, menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- la facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (i.e. ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari, nonché sanzioni amministrative pecuniarie, irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

CNP Vita Assicurata S.p.A.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Politica, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo e dalle relative Linee Guida ANAC.

Quali ulteriori riferimenti normativi è opportuno ricordare:

- il D. Lgs. 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica);
- il Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- il D. Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative.

2. DESTINATARI

Destinatari della presente Politica sono:

- i dipendenti (inclusi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, tirocinanti, volontari anche laddove non siano previste forme di retribuzione), gli ex dipendenti, i candidati a posizioni lavorative, i soci e i clienti della Compagnia, nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le Terze Parti (e.g. intermediari, fornitori, consulenti e collaboratori) che entrano in possesso di informazioni relativamente a irregolarità e/o violazioni, come definite nella presente Politica, nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Compagnia;
- i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza (c.d. OdV).

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

La presente Politica è pubblicata sul sito internet ufficiale della Compagnia e sulla intranet aziendale, dove è integrata da una sintesi operativa utile a correttamente utilizzare le procedure e i canali a disposizione dei Destinatari per svolgere le segnalazioni.

3. SCOPO DELLA POLITICA

La Compagnia promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti ed etici. Per questa ragione, incoraggia tutti i Destinatari a segnalare potenziali irregolarità e/o violazioni, garantendo un ambiente di lavoro sereno e modalità di trasmissione delle segnalazioni sicure e confidenziali.

La presente Politica ha quindi lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione, della segnalazione e della relativa documentazione.

La Compagnia garantisce la corretta e costante applicazione di questa Politica, nonché la massima diffusione interna ed esterna della stessa.

A questo scopo la Compagnia ha messo a disposizione di tutti i Destinatari adeguati canali di comunicazione interni, che consentono di procedere alla segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.

Questi strumenti consentono l'anonimato e indirizzano le segnalazioni esclusivamente alle persone incaricate della loro gestione.

4. ATTI O FATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE E SPECIFICHE ESCLUSIONI

Nel rispetto delle definizioni del D.Lgs. 24/2023, questa Politica è intesa a consentire la segnalazione di violazioni che afferiscono alla prestazione dei servizi erogati dalla Compagnia - al netto dei reclami per i quali è previsto un dedicato e separato processo, ai sensi della normativa e regolamenti vigenti - ovvero a condotte individuali quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- attività o comportamenti disonesti, fraudolenti, inappropriati, illegali o negligenti da parte di dipendenti (inclusi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, tirocinanti, volontari anche laddove non siano previste forme di retribuzione), amministratori, incaricati, terze parti o chiunque altro abbia a che fare con la Compagnia;
- mancato rispetto della normativa interna nello svolgimento delle proprie mansioni.
- violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza.

Di seguito, a titolo meramente esemplificativo, sono riportati alcuni scenari che possono costituire oggetto di segnalazione.

- abuso di mercato: la condotta di un collega che, in possesso di informazioni riservate relative a investimenti della Compagnia, le usi a proprio vantaggio;
- riciclaggio o finanziamento del terrorismo: violazioni delle procedure interne in materia AML/CTF. Non vanno invece inoltrate tramite questo canale le segnalazioni di possibili operazioni sospette, che vanno trasmesse al Delegato SOS della Compagnia, in applicazione delle norme, regolamenti e Politica AML/CTF locale;
- pratiche commerciali scorrette;
- ostacolo all'attività di Vigilanza: omettere di fornire informazioni rilevanti all'Autorità di Vigilanza;
- reati presupposto ex d.lgs. 231/2001;
- disparità di trattamento e/o di molestie sessuali;

- furti e frodi interne: forzature fraudolente dei sistemi informatici, sottrazione di beni aziendali e/o frodi ai danni dei clienti;
- corruzione attiva o passiva: violazioni di norme interne in materia di lotta contro la corruzione e il traffico d'influenze illecite (es: tentato illecito tra un acquirente e un fornitore).

Sono invece **escluse** dal perimetro di applicazione della presente Politica le segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- reclami commerciali, per i quali si rimanda alla dedicata Politica;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Compagnia (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (c.d. GDPR) e dei D. Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e D. Lgs. 101/2018, per le quali si rimanda ai processi in capo al DPO della Compagnia.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI INTERNI

Al fine di assicurare che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate in totale riservatezza e protezione dei segnalanti, la Compagnia ha messo a disposizione di tutti i Destinatari i seguenti canali interni:

- in forma scritta: avendo adottato il sistema di segnalazione centralizzato, implementato con modalità informatiche dalla Group Compliance Function di CNP Assurances, attraverso dedicata

piattaforma online accessibile con il link <https://cnp.integrityline.com/> ;

- in forma orale: avendo adottato un sistema locale di messaggistica vocale accessibile con il link <https://CNPVitaAssicura.integrityline.com/>.

Relativamente al canale di comunicazione in forma scritta, la Group Compliance Function di CNP Assurances riveste la qualifica di contitolare del trattamento ai sensi dell'art. 26 GDPR.

Entrambi i canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della eventuale relativa documentazione.

Modalità operative dei canali di segnalazione in forma scritta e in forma orale.

1. Accesso

Per svolgere una **segnalazione in forma scritta** il Segnalante dovrà accedere al sistema di alert del Gruppo CNP Assurances attraverso il link <https://cnp.integrityline.com/> accessibile da qualsiasi browser, sia attraverso il laptop/smartphone aziendale che da pc/laptop/smartphone privato.

Il link è anche disponibile anche su sito istituzionale della Compagnia e sulla intranet aziendale.

2. Come inviare una segnalazione scritta

a) Selezionate "Invia un avviso"; si aprirà un modulo/questionario di input che vi guiderà nella compilazione della segnalazione.

b) Cliccando su questa icona,  sarà possibile allegare un file alla segnalazione.

c) Per inviare una segnalazione anonima al Segnalante basterà spuntare la casella "Desidero rimanere anonima/o" ed i campi per la richiesta di dati scompariranno automaticamente.

d) Per completare il processo di invio il Segnalante dovrà spuntare la casella dove dichiara di aver preso visione dell'informativa privacy, cliccare su "Avanti" e rispondere ad un ultimo quesito di sicurezza.


e) Dopo aver effettuato la segnalazione, alla stessa verrà automaticamente assegnato un codice ed al Segnalante verrà richiesto di impostare una password. Il Segnalante dovrà annotarsi sia il codice segnalazione che la password, poiché non sarà possibile generare una nuova password in caso di smarrimento.

f) Il codice segnalazione e la password consentiranno al Segnalante di accedere alla propria Inbox sicura, attraverso la quale potrà inviare ulteriori informazioni e visualizzare i feedback relativi alla segnalazione.

3. Conferma di ricezione

Una schermata finale confermerà la ricezione della richiesta e indicherà al Segnalante le modalità per poter mantenere monitorata la propria segnalazione.

Qualora il segnalante volesse invece svolgere una **segnalazione in forma orale** dovrà accedere al seguente link:

<https://CNPVitaAssicura.integrityline.com/>, cliccando sull'icona  gli sarà possibile registrare un messaggio vocale, il cui audio verrà camuffato per non rendere riconoscibile il timbro di voce.

Le restanti modalità operative rimangono identiche a quelle già illustrate per la segnalazione in forma

scritta.

I fornitori esterni che garantiscono i 2 canali di comunicazione (i.e. EQS Group e EQS Italia), sono nominati responsabili esterni del trattamento ex art. 28 GDPR e non sono autorizzati a condividere dati personali (e.g. indirizzo IP), qualora la segnalazione venga svolta in modalità anonima.

Infine, le segnalazioni possono essere trasmesse, tradizionalmente, a mezzo posta ordinaria¹, all'Organismo di Vigilanza, presso l'indirizzo della sede legale della Compagnia².

Al di fuori delle persone formalmente incaricate alla gestione delle segnalazioni (i.e. OdV e Responsabile della Funzione di Internal Audit, vedi seguente Capitolo 6), chiunque riceva una Segnalazione, in qualsiasi forma, dovrà trasmetterla immediatamente, nel rispetto degli obblighi di riservatezza al riguardo previsti, e, comunque, al massimo entro 7 giorni dal suo ricevimento, attraverso i canali di segnalazione interni sopra descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, ove noto.

In questo caso, si è tenuti a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché fornire al Segnalante evidenza dell'avvenuta ricezione della Segnalazione. Non è possibile trattenere copia dell'originale ed è necessario eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Si è altresì tenuti alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente Politica e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

6. I SOGGETTI PREPOSTI ALLA REGISTRAZIONE E ALL'ESAME DELLE SEGNALAZIONI

Per le Segnalazioni riguardanti la Compagnia, responsabile del processo di gestione è l'Organismo di Vigilanza (i.e. OdV), supportato operativamente dal Responsabile della Funzione Internal Audit locale.

Le Segnalazioni scritte, svolte attraverso la piattaforma web messa a disposizione dalla Group Compliance Function, sono accessibili esclusivamente dal Group Compliance Officer, che le inoltrerà, senza ritardo e senza ulteriori azioni, ai soggetti preposti alla registrazione e all'esame delle segnalazioni locali (i.e. OdV e Responsabile della Funzione Internal Audit locale).

Il Responsabile della Funzione Internal Audit della Compagnia ha l'incarico di registrare tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di comunicazione utilizzata, in apposito registro locale (c.d. Registro Whistleblowing) conservato nei dischi di rete di esclusiva competenza della Funzione Internal Audit.

Il Registro Whistleblowing locale costituisce il repository ufficiale dei dati essenziali delle Segnalazioni ai

¹ Le linee guida ANAC non considerano la posta elettronica ordinaria e la PEC strumenti adeguati a garantire la riservatezza

² CNP Vita Assicura Spa, via Arbe, 49 – 20125 Milano

fini della loro gestione e dell'archiviazione di tutta la documentazione collegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti nel Registro Whistleblowing locale è limitata ai membri dell'OdV ed al Responsabile della Funzione Internal Audit locale.

I dati del registro sono conservati non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale dell'indagine.

7. CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV, supportato dal Responsabile della Funzione Internal Audit, analizza e classifica le Segnalazioni, per definirne quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Politica e comunica al Segnalante tramite il sistema di Inbox sicura entro i termini definiti dalla normativa locale:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023.

L'OdV, supportato dal Responsabile della Funzione Internal Audit, svolge un'analisi preliminare, valutando la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria.

Sulla base delle analisi preliminari, l'OdV definirà:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura della Segnalazione, in quanto: i) generica o non adeguatamente circostanziata; ii) palesemente infondata; iii) riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire evidenze ed ulteriori informazioni, l'OdV ha facoltà di:

- richiedere al Responsabile della Funzione Internal Audit di attivare una dedicata verifica sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, di volta in volta, del supporto interno e/o esterno al fine di svolgere gli approfondimenti necessari, mantenendo l'anonimato del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella

Segnalazione e/o comunque informate sui fatti.

8. GESTIONE CONFLITTI DI INTERESSE

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più componenti dell'OdV e/o l'OdV stesso, il Presidente dell'OdV avrà l'obbligo di informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Responsabile della Funzione Internal Audit, che si occuperanno della gestione congiunta del caso, che dovrà essere svolta ai sensi della presente procedura ed in particolare nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante.

Qualora la Segnalazione riguardi il Responsabile della Funzione Internal Audit, il Presidente dell'OdV avrà l'obbligo di informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione per la gestione congiunta del caso.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei soggetti che hanno gestito la Segnalazione.

9. L'ESECUZIONE DELL'ISTRUTTORIA

Nel pieno rispetto del criterio di protezione delle persone che segnalano violazioni, l'OdV supportato dal Responsabile della Funzione Internal Audit, potrà richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, potrà acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella Segnalazione, le quali avranno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

10. REPORTING

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell'attività istruttoria, l'OdV delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della Funzione Risorse Umane riguardo all'esercizio di azioni disciplinari.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l'OdV comunicherà le risultanze al General Counsel, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, l'OdV dispone di comunicare gli esiti alla Funzione Risorse Umane, per le valutazioni di competenza, che, a sua volta, provvederà ad informare l'OdV delle determinazioni assunte ed i relativi provvedimenti.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse alla Funzione Risorse Umane affinché valuti, con eventuale supporto tecnico interno ed esterno di volta in volta individuato in relazione all'ambito interessato, se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

Il Responsabile della Funzione Internal Audit predisponde e fornisce all'OdV un report di sintesi dello stato di avanzamento e degli esiti delle istruttorie concluse, per le quali si propone la chiusura.

11. AZIONI DI RIMEDIO: MONITORAGGIO

Qualora dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emergesse la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è compito dei Responsabili delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione all'OdV ed alla Funzione Internal Audit che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione del piano di rimedio.

L'OdV monitorerà l'avanzamento del piano di rimedio attraverso l'informativa periodica fornita dalla Funzione Internal Audit.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto dei link <https://cnp.integrityline.com/> e <https://CNPVitaAssicura.integrityline.com/>, sono effettuati nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante, per le segnalazioni non anonime, al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, la Funzione Internal Audit cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'OdV.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono scannerizzati e conservati, unitamente al Registro Whistleblowing, nei dischi di rete di esclusiva competenza della Funzione Internal Audit. Gli originali cartacei, una volta scannerizzati, saranno distrutti.

13. LA TUTELA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dell'art. 2 - quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi, è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Le persone coinvolte nella gestione delle Segnalazioni sono tenute alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Funzione Risorse Umane.

14. MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC, attraverso il proprio canale per le segnalazioni esterne <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC sono le seguenti:

- 1) Qualora il canale interno obbligatorio:
 - non è attivo
 - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di

presentazione delle segnalazioni.

2) La persona ha già fatto la segnalazione tramite canale interno, ma non ha avuto seguito.

3) Il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione.

4) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si ricorda anche che è possibile effettuare una divulgazione pubblica solo quando:

1) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

2) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

3) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta nel Modello Organizzativo 231 - "Sistema Disciplinare" per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Funzione Risorse Umane.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli.

15. FORMAZIONE

Le attività formative in ambito Whistleblowing considerano tutta la popolazione aziendale, sono ricomprese nel più ampio piano formativo Anticorruzione e possono essere oggetto anche di sessioni di formazione sul Codice Etico e/o sull'aggiornamento MOG231.

Attività di sensibilizzazione su tematiche Whistleblowing sono periodicamente oggetto di campagne di comunicazione da parte dei vertici aziendali (c.d. Tone from the Top).

DEFINIZIONI

Ai fini della presente Politica si intende per:

- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione
- Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale della Compagnia o dalla Terza Parte nell'ambito dei rapporti da questi instaurati con la Compagnia;
- Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;
- Facilitatore: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e/o che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Informazioni sulle violazioni: informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- Modello Organizzativo 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Compagnia ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- Organismo di Vigilanza (anche ODV): l'Organismo della Compagnia, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento;
- Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- Personale della Compagnia: coloro che sono legati alla Compagnia da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e

dell'Organismo di Vigilanza;

- Segnalante: la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;

- Segnalazione: la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale della Compagnia e/o a Terze Parti su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nel Gruppo CNP Assurances (e.g. Code de Conduit);

- Segnalazione anonima: Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;

- Segnalazione circostanziata: Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione della Funzione Audit; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite i canali interni;

- Terze Parti: le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale della Compagnia, che

intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Compagnia, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori, i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti, ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale.