



Whistleblowing

Global Policy

Funzione proponente (Rule owner)	<i>Group Compliance Officer</i>
Funzione approvante	<i>Chief Executive Officer</i>
Sommario	<i>Il Gruppo si impegna a promuovere una cultura aziendale basata su un comportamento etico e su una buona governance aziendale, favorendo così un ambiente aziendale in cui i Dipendenti e i Terzi siano incoraggiati a segnalare condotte inaccettabili all'interno del Gruppo, e per questo motivo riconosce l'importanza di una Rule che disciplini tali segnalazioni (la "Global Whistleblowing Policy").</i> <i>Tale Rule definisce, pertanto, i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all'interno del Gruppo.</i>
Rischi coperti (secondo la tassonomia dei rischi di Gruppo)	<i>Compliance Risk</i>
Requisiti normativi esterni	<i>European Directive 2019/1937</i>
Contatti	Livio Lazzarino ABC, L.D. 231/01, WB & COI Advisory Ph. +39 348 1481214 E-mail: Livio.Lazzarino@unicredit.eu Elisabetta Sormani ABC, L.D. 231/01, WB & COI Advisory Ph. +39 338 7188776 E-mail: Elisabetta.Sormani@unicredit.eu Maria Teresa Pugliese ABC, L.D. 231/01, WB & COI Advisory E-mail: Mariateresa.Pugliese@unicredit.eu Gianluca Tobaldin ABC, L.D. 231/01, WB & COI Advisory

	Ph +39 338 3157651 E-mail: gianluca.tobaldin@unicredit.eu	
Data	Aprile 2023	
Albero dei processi	Process Type ¹ : GOVERNANCE & CONTROL MG: Risk and Control Framework MP: Compliance management EP: Compliance management - ABC, WB, COI & L.d. 231/	
Applicabilità	Perimeter	Exception
	Controllate dirette ² / Altre indicazioni: - AO UniCredit Bank - Cordusio Società Fiduciaria per Azioni - UniCredit Bank a.d. Banja Luka - UniCredit Bank AG - UniCredit Bank Austria AG - UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s. - UniCredit Bank Hungary Zrt - UniCredit Bank S.A. - UniCredit Bank Serbia Jsc - UniCredit Banka Slovenija d.d. - UniCredit Bulbank AD - UniCredit Factoring SpA - UniCredit International Bank (Luxembourg) SA - UniCredit Leasing SpA - UniCredit myAgents S.r.l. - UniCredit Subito Casa S.p.A. - UniCredit Services GMBH - Zagrebacka Banka d.d	-
	Controllate indirette/alte indicazioni: Bank Austria Finanzservice GmbH Bank Austria Real Invest Immobilien-Management GmbH card complete Service Bank AG FactorBank Aktiengesellschaft OOO "UniCredit Leasing" OOO UniCredit Garant Schoellerbank Aktiengesellschaft Schoellerbank Invest AG Structured Invest Société Anonyme Unicredit Bank d.d. UniCredit Biztosításközvetítő Kft UniCredit Broker S.R.O. UniCredit Capital Markets LLC Unicredit Consumer Financing EAD UniCredit Consumer Financing IFN SA UniCredit Direct Services GmbH UniCredit Factoring Czech Republic and Slovakia, a.s.	-

¹ Cfr. l'attuale albero dei processi in MEGA/Hopex <https://hpx-prod.internal.unicredit.eu/Hopex/login.aspx#start>

² Cfr. IR 3465

	UniCredit Fleet Management EOOD UniCredit Fleet Management s.r.o. UniCredit Fleet Management s.r.o. UniCredit Insurance Broker e.o.o.d. UniCredit Insurance Broker srl UniCredit Jelzalogbank Zrt. UniCredit Leased Asset Management S.p.A. UniCredit Leasing (Austria) GmbH UniCredit Leasing Corporation IFN S.A. UniCredit Leasing Croatia d.o.o. za leasing UniCredit Leasing CZ a.s. UniCredit Leasing EAD UniCredit Leasing Finance GmbH UniCredit Leasing Fleet Management s.r.l. UniCredit Leasing GmbH UniCredit Leasing Hungary Zrt UniCredit Leasing Insurance Services s.r.o. UniCredit Leasing Slovakia a.s. UniCredit Leasing Srbija d.o.o. Beograd UniCredit Operativ Lizing KFT UniCredit Pojistovaci Maklerska Spol. S R.O. WealthCap Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH ZABA Partner d.o.o. za brokerske poslove u osiguranju i reosiguranju Zagreb Nekretnine DOO ZB Invest d.o.o. Bank Austria Real Invest Asset Management GmbH HVB Secur GmbH	
	UniCredit S.p.A. Foreign Branches³	
	UC S.p.A. instrumental foreign subsidiaries (ex UniCredit Services S.c.p.a.)⁴	
Non applicabilità	Legal Entities: - non-operative - senza dipendenti - in liquidazione	

³London, Munich, Madrid, New York, Paris, Shanghai, Vienna Permanent Establishment

⁴Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Romania, Polonia.

Indice dei contenuti

1	REQUISITI E FINALITA' DELLA POLICY	5
2	APPLICABILITA' E OBIETTIVI	5
3	REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE	6
4	CATENA DEL VALORE DEL PROCESSO	9
4.1	Gestione delle segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi	9
4.1.1	Segnalazioni interne	9
4.1.2	Segnalazione esterna di comportamenti illegittimi	12
4.2	Investigazioni sulle segnalazioni interne.....	12
4.3	Esito delle investigazioni sulle segnalazioni interne.....	13
5	ALLEGATI.....	14
6	RIFERIMENTI.....	14

1 REQUISITI E FINALITA' DELLA POLICY

Lo scopo di questa Policy è quello di promuovere un ambiente aziendale in cui i Dipendenti e i Terzi siano incoraggiati a fare segnalazioni su comportamenti inaccettabili all'interno del Gruppo, come riconoscimento del loro significativo contributo all'autocorrezione e all'eccellenza.

La presente Policy deve essere letta insieme al "Codice di condotta" e alla "Global Policy - Policy contro le molestie, i comportamenti sessuali scorretti, il bullismo e le ritorsioni", come implementate in ciascuna Società.

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione e/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.

2 APPLICABILITA' E OBIETTIVI

Il Gruppo rispetta - e tutti i Dipendenti e i Terzi sono tenuti a rispettare - tutte le leggi e le normative internazionali, nazionali e locali applicabili e può anche vietare comportamenti indipendentemente dall'esistenza di un divieto di legge. Il Gruppo applicherà gli standard più elevati previsti dalla presente Policy indipendentemente dal fatto che il comportamento segnalato sia o meno vietato dalla legge e anche se in alcuni Paesi gli standard e i requisiti del Gruppo possano essere più ampi rispetto a quelli della giurisdizione locale.

La presente Policy si applica a tutte le Società del Gruppo, comprese le Terze Parti (ad esempio, quando si avvia un rapporto, l'accordo scritto con una Terza Parte deve includere anche una clausola di whistleblowing). La presente Policy si applica agli argomenti trattati nelle Group Rules e non solo, quali, ad esempio:

- Corruzione;
- Riciclaggio di denaro;
- Violazione della normativa sulle Sanzioni Finanziarie;
- Comportamenti di Business non etici o non professionali;
- Violazione delle leggi antitrust;
- Insider trading e/o manipolazione del mercato;
- Facilitazione di frode o evasione fiscale anche per a favore di clienti e Terze Parti;
- Molestie;
- Comportamenti sessualmente inappropriati;
- Bullismo;
- Non corretta adesione ai principi di Diversity and inclusion;
- Frode;
- Uso improprio di dati riservati dei clienti e dell'Azienda;
- Violazione di leggi e regolamenti locali;
- Non conformità alle normative e alle procedure del Gruppo;
- Violazione del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- Altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti.

3 REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE

	Requisiti minimi	Owner
Identificazione del Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni	La Compliance locale individua il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni ("Whistleblower's Champion"), generalmente una persona di riferimento della funzione di Compliance. Egli ha il ruolo di garantire e supervisionare l'integrità, l'indipendenza e l'efficacia dei processi e delle procedure di whistleblowing della Società. Il Whistleblower's Champion ha un adeguato livello di autorità e indipendenza all'interno della Società e può accedere a tutte le informazioni e ai dati personali relativi alle segnalazioni ricevute. In caso di conflitto di interessi, la funzione che riceve il Whistleblowing al posto della Compliance (ad esempio Internal Audit o P&C), deve informare tempestivamente il Whistleblower's Champion locale per la registrazione del WB e, non appena il caso è concluso, deve informare il WB Champion sull'esito dell'indagine e sulle eventuali azioni proposte. Se la persona segnalata è il WB Champion, è necessario inviare la segnalazione al Responsabile della Competence Line (generalmente al Responsabile della funzione di Compliance locale) che dovrà farsi carico della registrazione del Whistleblowing.	<i>Compliance Locale</i>
Costituzione del Whistleblowing Managerial Forum	Ogni Società istituisce un Whistleblowing Managerial Forum solitamente composto da: - Responsabile della Local Compliance - Responsabile locale di People & Culture - Responsabile del Local Risk Management - Responsabile del Local Internal Audit⁵ Il Managerial Whistleblowing Forum: • monitora periodicamente i principali trend, indicatori e azioni finalizzati ad accrescere la consapevolezza sul processo e la cultura della segnalazione dei comportamenti illeciti; • deve essere tempestivamente coinvolto in caso di segnalazioni gravi. A livello di Gruppo, il Whistleblowing Managerial Forum è: • convocato trimestralmente dal Chief Compliance Officer per esaminare gli indicatori e le analisi andamentali predisposte sulla base delle segnalazioni di Whistleblowing pervenute a livello di Gruppo UniCredit • coinvolto tempestivamente in caso di segnalazioni gravi, anche se ricevute da Società Controllate.	<i>Funzione di Compliance</i>

⁵ Internal Audit è un membro permanente senza diritto di voto

Costituzione del Gruppo di lavoro Whistleblowing⁶	Ciascuna Società istituisce il "Gruppo di lavoro Whistleblowing" composto da due o più delle seguenti persone⁷: • Head of People & Culture⁸; • Head of Anti-Corruption; • Head of Anti Financial Crime; • Head of Legal; • Head of Security; • Head of Risk Management; • Qualsiasi altra persona nominata dagli Organi Sociali competenti Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è coinvolto nel caso in cui la Società del Gruppo sia soggetta al D.Lgs. n. 231/2001 e la segnalazione si riferisca a una violazione del Modello Organizzativo adottato ai sensi del citato Decreto o a un reato dallo stesso contemplato⁹. Il Gruppo di lavoro Whistleblowing ha l'obiettivo di: • analizzare la segnalazione ricevuta al fine di verificarne l'ammissibilità. Ciò significa che tale segnalazione deve essere correlata ad una condotta inaccettabile ai sensi della Whistleblowing Global Policy e del Regolamento Interno; • verificare che tale segnalazione contenga elementi sufficienti per avviare un'investigazione. In caso di valutazione positiva, individua la funzione idonea a svolgere l'investigazione. In caso di mancanza di elementi rilevanti o se non ci sono informazioni sufficienti per avviare un'indagine, deve archiviare la segnalazione	
Relazione Annuale	Il Whistleblower's Champion predispone una Relazione Annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Whistleblowing, evidenziando gli esiti delle attività svolte e dei controlli effettuati nel rispetto dei principi di riservatezza e non ritorsione. La Relazione annuale sul Whistleblowing viene approvata dagli Organi Sociali e messa a disposizione del personale di ciascuna Società.	<i>Whistleblower's Champion</i>
Reporting a UC S.p.A.	Ogni Legal Entity invierà a UniCredit S.p.A. una relazione trimestrale contenente, su base anonima, i casi, i parametri e gli andamenti delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.	<i>Funzione Locale competente</i>
Misure di protezione per le persone coinvolte nel processo di segnalazione	• Il Gruppo UniCredit garantisce la tutela¹⁰ del Segnalante e del testimone contro qualsiasi forma di ritorsione, incluse le minacce e i tentativi di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per aver effettuato la Segnalazione in buona fede.	<i>Funzioni competenti locali</i>

⁶ Membri del Whistleblowing Working Group e i membri del WB Managerial Forum possono coincidere

⁷ Per preservare l'obiettività nella valutazione della segnalazione, i membri del Whistleblowing Working Group devono rappresentare almeno due diverse Competence Line.

⁸ Rispetto all'Head of P&C possono esserci delle restrizioni a livello locale, come ad esempio in Spagna.

⁹ Per quanto riguarda le Società italiane, nel caso in cui la segnalazione si riferisca ad eventuali violazioni del Modello Organizzativo attuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o si riferisca ad un reato previsto da tale Decreto Legislativo, la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente all'Organismo di Vigilanza.

¹⁰ Le misure di protezione dei segnalanti si applicano anche, ove pertinente, : (a) ai facilitatori, che sono persone o enti che assistono il segnalante nella procedura di segnalazione; (b) a terzi che sono collegati ai segnalanti e che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come ad esempio colleghi o parenti dei segnalanti; e (c) a soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o con cui sono altrimenti collegati in un contesto lavorativo.

	• Qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante e del testimone è vietato e, se accertato, può portare a un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile e a sanzioni e procedimenti penali da parte delle Autorità secondo le leggi locali¹¹. • Il Dipendente che segnala o assiste ad un Comportamento illegittimo ha il diritto di chiedere che la Società del Gruppo lo trasferisca in un altro Dipartimento e, se necessario, gli fornisca una consulenza psicologica indipendente in caso di stress derivante dalla segnalazione. Il Gruppo concede il soddisfacimento di tali richieste ogniquale volta sia ragionevolmente possibile e giustificato farlo. • Il Gruppo UniCredit assicura che la persona che ha segnalato la condotta scorretta non subisca ripercussioni negative in termini di incarichi di lavoro o altre attività lavorative. • Il Gruppo UniCredit garantirà la riservatezza dei dati personali del segnalante, del testimone e del soggetto interessato (persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o divulgazione come persona a cui è attribuita la violazione o a cui è associata) in tutte le fasi della procedura di segnalazione. Il Gruppo manterrà la riservatezza dei segnalanti, a meno che: - il Whistleblower acconsenta alla divulgazione; - la divulgazione sia richiesta dalle leggi locali (ad esempio, per la necessità di coinvolgere le autorità/la polizia o sia essenziale per la difesa della Persona Coinvolta); - la divulgazione è necessaria per prevenire o ridurre una grave minaccia alla salute o alla sicurezza delle persone.	
Misure sanzionatorie	La divulgazione non autorizzata dell'identità del Whistleblower, del testimone o della persona interessata (o di informazioni da cui si possa dedurre la loro identità), sarà considerata una violazione di questa Policy e saranno applicate le sanzioni previste contro coloro che violano le misure di protezione. Qualsiasi azione volta a diffondere illegalmente l'identità di un segnalante, di un testimone o di una persona interessata è considerata una violazione della presente Politica ed è soggetta ai relativi procedimenti disciplinari e potrebbe essere sanzionata dalle Autorità.	<i>Funzione locale competente e /o Autorità Locale</i>
Tenuta dei registri e protezione dei dati	La documentazione deve essere conservata in modo sicuro dalla persona incaricata in un archivio cartaceo e/o elettronico in conformità alle norme in vigore all'interno del Gruppo sulla classificazione e il trattamento delle informazioni confidenziali e in conformità alle leggi e ai regolamenti locali. La	<i>Funzioni locali competenti</i>

¹¹ Gli Stati membri, in conformità con il diritto nazionale, adottano misure aggiuntive per garantire che siano forniti rimedi e un risarcimento completo per i danni subiti dalle persone.

	documentazione sarà archiviata da Compliance e dalle funzioni coinvolte nelle indagini e deve essere accessibile solo ai dipendenti autorizzati in virtù del loro ruolo. Saranno archiviate solo le informazioni per le quali le leggi locali applicabili o le norme interne alla Società del Gruppo ne impongono la conservazione. Le Legal Entities possono stabilire tempi di conservazione della documentazione in relazione alla gravità della segnalazione (ad esempio, 2 anni per i casi non gravi e 5 anni per i casi gravi). I dati personali non utili al trattamento della segnalazione devono essere immediatamente cancellati. In conformità alle leggi locali o alle norme interne, il Whistleblower, l'interessato e qualsiasi testimone hanno il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza di un trattamento di dati personali che lo riguardano e possono quindi chiederne la rettifica, l'integrazione, l'aggiornamento o la cancellazione qualora i dati personali non siano più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati.	
Formazione e comunicazione	Il Gruppo si impegna a fornire a tutti i dipendenti una formazione obbligatoria e aggiornata in materia di whistleblowing, che illustri le procedure da seguire e le potenziali conseguenze in caso di cattiva condotta.	<i>Funzione competente locale</i>

4 CATENA DEL VALORE DEL PROCESSO

Il processo di Whistleblowing deve contemplare quanto segue:

- Gestione delle Segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi;
- Indagine sulla segnalazione interna;
- Esito dell'indagine sulla segnalazione interna.

Per la rappresentazione schematica del procedimento di whistleblowing si rimanda all'Allegato 1.

4.1 Gestione delle segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi

4.1.1 Segnalazioni interne

	Requisiti operativi	Owner
Presentazione della segnalazione	Se un Dipendente o un Terzo ritiene che si sia verificato o possa verificarsi un comportamento illegittimo, deve segnalarlo	<i>Dipendente o Terza Parte</i>

	al responsabile della Compliance¹² della propria Società del Gruppo (o, in caso di assenza di una funzione di Compliance, al responsabile dell'Internal Audit¹³). Nel caso in cui una segnalazione si riferisca ai soggetti precedentemente citati, il Dipendente o il Terzo deve informare direttamente il Top Management¹⁴ della propria Società del Gruppo o il Chief Compliance Officer di UniCredit S.p.A.. Se i Dipendenti o i Terzi hanno dubbi sul fatto che il comportamento sia illegittimo, possono discuterne informalmente con il proprio responsabile o con la Compliance locale, che tratterà tale confronto in modo confidenziale.	
	Se una segnalazione viene inviata a una funzione diversa dalla Compliance, tale funzione la inoltrerà - con la massima urgenza e riservatezza - alla Compliance. Questo indipendentemente dai canali Whistleblowing utilizzati e/o dal tipo di segnalazione ricevuta (anonima o non anonima).	<i>Funzione locale (diversa dalla Compliance) che riceve la Segnalazione</i>
Canali per l'invio di segnalazioni	Le segnalazioni possono essere inviate dal Dipendente o dal Terzo indicando la propria identità o in forma anonima attraverso i canali di whistleblowing predisposti dall'Azienda. I canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, a meno che quest'ultimo non acconsenta alla divulgazione della sua identità. Le segnalazioni possono essere inviate: - per telefono; - su sito web website¹⁵; - tramite un indirizzo di posta elettronica; - in forma cartacea a un indirizzo specifico; - tramite incontro diretto¹⁶. Non è obbligatorio mettere a disposizione tutti i canali di cui sopra contemporaneamente, ma in ogni caso almeno uno tra questi che consenta la segnalazione in forma anonima.	<i>Dipendente o Terza Parte</i>
Informazioni al Gruppo di lavoro Whistleblowing	Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile della Compliance, o la persona	<i>Responsabile della Compliance, o</i>

¹² Per quanto riguarda le Persone Giuridiche italiane, nel caso in cui una segnalazione faccia riferimento a una violazione del Modello Organizzativo attuato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 o si riferisca a un reato previsto da tale Decreto Legislativo, la segnalazione potrà essere trasmessa direttamente all'Organismo di Vigilanza.

¹³ In ogni caso, in assenza di una funzione di Compliance e di una funzione di Internal Audit, la segnalazione deve essere indirizzata ad altra funzione/persona dotata di indipendenza/livello gerarchico in grado di garantire la corretta esecuzione del processo previsto dalla presente Policy.

¹⁴ Per "Top Management" si intendono, ad esempio, i membri del Comitato Esecutivo del Gruppo, ove applicabile, o i membri del Consiglio di Amministrazione.

¹⁵ Il sito Web consente di scrivere un messaggio o registrarlo (ad es. molte UC LEs hanno adottato "Speak Up", servizio gestito da un fornitore terzo).

¹⁶ In caso di incontro fisico e/o telefono non registrato, ogni LE deve garantire, con il consenso del segnalante, un verbale completo e accurato dell'incontro/telefonata che deve essere sottoposto all'approvazione del segnalante.

	designata a trattare la segnalazione (la "persona designata"), informerà tempestivamente il Gruppo di lavoro Whistleblowing	<i>la persona della Compliance nominata per gestire la segnalazione di denuncia (la "persona designata")</i>
Valutazione preliminare della Segnalazione	Il Responsabile della Compliance, o la "persona designata", e il Gruppo di lavoro Whistleblowing effettueranno una valutazione preliminare della segnalazione. Se la segnalazione viene classificata come "serious", la sua gestione seguirà il processo definito nell'allegato 1. Nel caso in cui una segnalazione si riferisca a uno dei membri del Gruppo di lavoro Whistleblowing, tale membro sarà escluso dalla partecipazione all'esame della segnalazione ricevuta per evitare conflitti di interesse. Se, a giudizio del Gruppo di lavoro Whistleblowing, un Dipendente o un Terzo effettua una segnalazione non in buona fede, tale comportamento può comportare azioni disciplinari e/o legali.	<i>Responsabile di Compliance o persona designata e Whistleblowing Working Group</i>
Nomina della Funzione investigante	Se il Gruppo di lavoro Whistleblowing ritiene che vi siano elementi sufficienti per l'avvio di un'indagine, nominerà una persona/funzione incaricata di tale indagine (la Funzione investigante) in base alla specifica questione segnalata.	<i>Whistleblowing Working group</i>
Informativa a Internal Audit	Nel caso di segnalazioni relative a situazioni particolarmente gravi ("Casi gravi"), il Responsabile di Internal Audit sarà informato dell'avvio delle indagini.	<i>Whistleblowing Working group</i>
Avviso di ricezione al Segnalante	Tutte le segnalazioni, sia orali che scritte, sono gestite dal Gruppo con la massima attenzione e la Funzione Compliance deve inviare al Segnalante la conferma di ricevimento della segnalazione entro e non oltre sette giorni dalla ricezione della stessa. Se non vi sono prove sufficienti del comportamento illegittimo, ne sarà data informativa al Segnalante.	<i>Funzione di Compliance</i>

Il Gruppo preferisce le segnalazioni nominative, in quanto:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal Segnalante;
- è più difficile proteggere il Segnalante;

- è più difficile fornire al Segnalante risposte sui risultati dell'indagine.

Le segnalazioni sono accettate in inglese o nella lingua locale.

Se i Dipendenti o i Terzi ritengono 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 designata".

Eccezione

Se una segnalazione rientra nell'ambito della Global Policy Reclami e non è esplicitamente contrassegnata come segnalazione whistleblowing, la stessa dovrà essere gestita secondo il processo di gestione dei reclami.

4.1.2 Segnalazione esterna di comportamenti illegittimi

In ogni Paese, le Autorità competenti locali possono attivare canali di segnalazione Whistleblowing dedicati. La Direttiva Europea 2019/1937 prevede che i Segnalanti possano fornire informazioni sulle violazioni utilizzando i canali esterni, dopo aver utilizzato i canali di segnalazione interni o segnalando direttamente attraverso i canali di segnalazione esterni, purché siano soddisfatte le condizioni previste dalle leggi locali. Il whistleblower può anche rivolgersi all'Autorità locale competente, in particolare quando ritiene che una segnalazione non sia stata considerata seriamente all'interno del Gruppo.

Per questo motivo, ogni LE fornirà ai dipendenti e ai terzi informazioni chiare e facilmente accessibili in merito alle procedure e agli argomenti per la segnalazione all'esterno alle autorità competenti locali e, se del caso, alle istituzioni, agli organi o alle agenzie dell'Unione Europea (ad esempio, sul sito web istituzionale locale).

Tuttavia, i Dipendenti e i Terzi sono invitati a utilizzare prima i canali di segnalazione interni al Gruppo UniCredit.

I Dipendenti e i Terzi possono anche scegliere di fare una "divulgazione pubblica", rendendo le informazioni sulle violazioni disponibili al pubblico attraverso la stampa o i media o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un gran numero di persone.

4.2 Investigazioni sulle segnalazioni interne

	Requisiti operativi	Owner
Equità ed imparzialità	Ove richiesto dalla normativa locale, la Funzione investigante può informare le persone coinvolte nelle indagini in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a loro carico e metterle in condizione di poter controbattere alle stesse.	<i>Funzione investigante</i>
Coinvolgimento e supporto	Per l'esecuzione delle opportune verifiche/controlli, la Funzione investigante può proporre l'incarico alla funzione Internal Audit o a un'altra funzione di controllo ¹⁷ . Tutte le relazioni saranno classificate come "restricted", che, in base alla normativa interna sulla classificazione delle informazioni della	<i>Funzione investigante</i>

¹⁷ La funzione di Internal Audit ha il diritto - in caso di disaccordo o di mancanza di risorse - di non accettare l'incarico, secondo le regole vigenti nel Gruppo. In tal caso, la funzione responsabile dell'indagine valuterà se portare la questione all'attenzione degli organi aziendali competenti. Se l'incarico è stato accettato, la funzione di Internal Audit opererà in modo indipendente e secondo il proprio approccio standard e i propri obiettivi, condivisi con il Responsabile della Compliance.

	Competence Line Internal Audit, corrisponde al livello massimo di riservatezza.	
Consulenza e assistenza	Può avvalersi di consulenze specialistiche (ad esempio consulenze di legali esterni o consulenze interne da parte di gruppi specializzati) su questioni che non rientrano nelle sue competenze.	<i>Funzione investigante</i>
Adeguatezza e riservatezza	Deve garantire 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. Le Segnalazioni di casi gravi (Serious cases), anche se anonime, devono essere gestite tempestivamente e in modo riservato secondo lo specifico processo di Gruppo che assicura il coinvolgimento del Top Management della Società del Gruppo e di UniCredit S.p.A. nelle analisi, nella definizione del piano d'azione e sui risultati dell'indagine, nelle raccomandazioni e nel monitoraggio (come definito nell'Allegato 1).	<i>Funzione investigante</i>
Aggiornamenti alla persona interessata e al Segnalante	Ove consentito dalla normativa locale, la Società del Gruppo deve tenere informata sia la persona segnalata che il Segnalante sugli sviluppi dell'indagine.	<i>Funzione investigante e Funzione di Compliance</i>

4.3 Esito delle investigazioni sulle segnalazioni interne

	Requisiti Operativi	Owner
Presentazione della relazione dopo l'indagine	Una volta completata l'indagine, la relazione sarà sottoposta al Whistleblowing Working Group e gestita come descritto nell'Allegato 1.	<i>Funzione investigante</i>
Contenuti della relazione della Funzione investigante	La relazione deve: - riassumere lo svolgimento dell'indagine e le prove raccolte ; - riportare le conclusioni alle quali si è giunti; - fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro ¹⁸ .	<i>Funzione investigante</i>
Raccomandazioni e azioni disciplinari	Il Gruppo di lavoro Whistleblowing può fornire raccomandazioni , inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari . Spetta in ogni caso alla funzione People & Culture la decisione finale circa l'irrogazione di tali provvedimenti . Un Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà immune da possibili azioni 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.	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing e People & Culture (in caso di azioni disciplinari)</i>

¹⁸ L'indagine e l'analisi alla base dei risultati devono essere debitamente tracciabili.

Follow – up	Il Segnalante riceverà un riscontro sul seguito dato alla segnalazione, entro tre mesi dalla conferma di ricezione della stessa o, se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla segnalazione .	<i>Funzione di Compliance locale</i>
--------------------	--	--------------------------------------

5 ALLEGATI

1. Procedura Whistleblowing con focus sui Serious Cases

6 RIFERIMENTI

Definizioni e acronimi	Dipendenti	Tutte le persone legate a UniCredit S.p.A. e alle Legal Entities da un contratto di lavoro.
	Divulgazione pubblica	I Dipendenti e le Terze Parti possono anche scegliere di fare una "divulgazione pubblica", rendendo le informazioni sulle violazioni disponibili al pubblico attraverso la stampa o i media elettronici o comunque attraverso mezzi di distribuzione in grado di raggiungere un gran numero di persone.
	Gruppo	Il Gruppo, composto da UniCredit S.p.A. e dalle Legal Entities del Gruppo.
	Società	Legal Entity direttamente o indirettamente controllata da UniCredit S.p.A.
	Organi Sociali	Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori, O.d.V. (in Italia) e IC&RC.
	Persona coinvolta/segnalata	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione o divulgazione come persona alla quale la violazione è attribuita o con la quale tale persona è associata.

	Persona designata	Una persona imparziale competente per il seguito delle segnalazioni, che può essere la stessa persona o lo stesso dipartimento che riceve le segnalazioni e che manterrà la comunicazione con il segnalante e, se necessario, chiederà ulteriori informazioni e fornirà un riscontro al segnalante stesso.
	Ritorsione	Secondo la Direttiva UE 1937/2019, le ritorsioni e i tentativi di ritorsione comprendono in particolare: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione; e) note di merito o referenze negative; f) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; l) l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi; n) l'annullamento di una licenza o di un permesso; o) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
	Segnalante/Whistleblower	Una persona fisica che segnala o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui è venuta a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa.

	Segnalazione	La comunicazione orale o scritta delle violazioni.
	Segnalazione in malafede	Segnalazione falsa e infondata, con lo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più Dipendenti o al Gruppo.
	Segnalazione nominativa	Segnalazione che specifica l'identità del Segnalante.
	Terze Parti	• Persone fisiche o giuridiche legate all'azienda da un contratto come, ad esempio, fornitori, appaltatori, consulenti esterni legati all'azienda da un contratto di mandato, azionisti, ecc; • Qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori; • ex dipendenti ed ex consulenti/secondari; • candidati a un posto di lavoro che sono stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali; volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti; tutti i membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo, compresi i membri non esecutivi.
	Serious Case (caso grave)	Una segnalazione può essere classificata come grave quando: (i) la persona presumibilmente accusata di una condotta inaccettabile ricopre una posizione di vertice rilevante (ad es. GEC -2 e oltre, CEO locali o Direttori di filiali estere) o (ii) si riferisce a un processo sensibile (ad es. procedure antiriciclaggio) o (iii) è stata indirizzata a un'Autorità di Vigilanza, a un'Autorità Fiscale, a un'Autorità Giudiziaria e ai media o (iv) è relativa a una condotta inaccettabile valutata come grave dal Whistleblowing Working Group (ad es. caso ad alto impatto come rischio reputazionale).

**Normative
collegate**

Global Policy – Global Policy against harassment, sexual misconduct, bullying and retaliation GRETEL: UC-2019-095, IR 1828/1
Global Policy - Anti-Bribery and Anti-Corruption GRETEL: UC-2018-008, IR 1299/3

	<i>Global Policy - Anti-Money Laundering and Countering of Terrorist Financing GRETEL: UC-2021-171, IR 1174/4</i> <i>Global Policy - Financial Sanctions GRETEL: UC-2021-068, IR 1031/4</i> <i>Global Policy - Single Antitrust Rulebook: UC-2021-067, IR 1132/7</i> <i>Global Policy - Market Abuse GRETEL: UC-2023-022, IR 1044/6</i> <i>GOR - Market Abuse Trade Surveillance & Case Management GRETEL: UC-2023-020, IR 1215/4</i> <i>Global Policy – Privacy GRETEL: UC-2022-064, IR 480/9</i> <i>Global Policy - Provision of investment services and activities under MIFID II GRETEL: UC-2022-191, IR 1244/4</i> <i>Global Policy - Complaints Management GRETEL: UC-2019-126, IR 460/9</i> <i>Global Policy – Antifraud GRETEL: UC-2023-003, IR 906/9</i> <i>Global Policy - Compliance Culture GRETEL: UC-2022-176, IR 1112/3</i> <i>Global Policy - Code of Conduct GRETEL: UC-2022-198, IR 1187/5</i>		
Normative revisionate / sostituite	Codice e titolo normativa revisionata	Sintesi delle principali modifiche	Tipo di modifica
	<i>GP- Whistleblowing IR 511/5 (GRETEL UC-2019-114)</i>	<i>Revisione conseguente all'allineamento alla Direttiva Europea 2019/1937 e al suo successivo recepimento da parte dei Paesi membri dell'Unione Europea</i>	☐ First Emission ☒ Sostituzione ☐ Revisione Minor