

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI di VERTI ASSICURAZIONI S.p.A.

	Area / Organo	Data
Business Support	Compliance Senior Consultant	26/03/2026
Policy Owner	Compliance Officer	31/03/2026
Approvato	Consiglio di Amministrazione	23/04/2026

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. CLASSIFICAZIONE	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4. DEFINIZIONI	5
5. RIFERIMENTI	8
6. RESPONSABILITA'	8
7. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE (c.d. "SEGNALANTE") 11	
8. PRESENTARE SEGNALAZIONI O FORNIRE INFORMAZIONI	12
8.1 Caratteristiche della Segnalazione, Segnalazioni anonime, ricezione, ammissibilità e registrazione delle Segnalazioni o richieste di Informazioni	14
8.2 Accertamento dei fatti.....	19
8.3 Risoluzione dell'Indagine	21
8.4 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario	25
8.5 Conservazione della documentazione sulla Segnalazione interna.....	25
8.6 Obblighi di informazione.....	26
9 SEGNALAZIONE ESTERNA	26
10 DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	27
11 OBBLIGO DI RISERVATEZZA	27
12 TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	29
13 INFORMAZIONI AGLI ORGANI DI GOVERNO	30
14 MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO	30
14.1 Divieto di ritorsione e di ostacolo alla segnalazione	31
14.2 Misure di sostegno.....	32
14.3 Limitazione di responsabilità del Segnalante	33
15 REGIME SANZIONATORIO	34
16 FORMAZIONE.....	34
17 SUPERVISIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELLA PRESENTE PROCEDURA	35
18 APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE.....	36
Allegati	37
TAVOLA DELLE REVISIONI	38

1. INTRODUZIONE

Il presente documento contiene la Procedura di Gestione delle Segnalazioni (la “**Procedura di Gestione**” o la “**Procedura**”) per le Denunce presentate nell'ambito del Sistema Informativo Interno di Verti Assicurazioni S.p.A. (la “**Compagnia**” o “**Società**” o “**Verti**”).

Lo scopo della Procedura è quello di stabilire le previsioni necessarie affinché il Sistema Informativo di Verti rispetti la Politica del Sistema Informativo (la “**Politica**”), nonché i requisiti stabiliti dalla normativa vigente, compresa l'attribuzione di responsabilità ai soggetti coinvolti nel processo per il corretto e diligente trattamento delle Segnalazioni o Informazioni ricevute.

La presente Procedura è adottata, inoltre, da Verti in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La presente Procedura è adottata altresì da Verti in applicazione e nell'ambito della “Politica sul sistema interno di denunce per determinate violazioni della normativa dell'Unione Europea o della normativa nazionale – Verti Assicurazioni S.p.A.”.

2. CLASSIFICAZIONE

Il presente documento costituisce una procedura generale in conformità con la classificazione stabilita nella *Politica Aziendale sullo sviluppo e l'organizzazione delle norme che regolano il sistema di Corporate Governance del Gruppo MAPFRE*.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a Verti.

Si applica, altresì, a qualsiasi segnalazione su comportamenti, atti o omissioni (c.d. violazione) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi¹:
 - o ad appalti pubblici (procedure di aggiudicazione e procedure di ricorso);
 - o a servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio (norme di regolamentazione e vigilanza e sulla protezione dei consumatori e degli investitori);
 - o a sicurezza e conformità dei prodotti (norme sui requisiti di sicurezza e conformità, su commercializzazione e utilizzo di prodotti sensibili e pericolosi, c.d. materiali di armamento);
 - o a sicurezza dei trasporti (settore ferrovie, aviazione civile, stradale, marittimo, trasporto interno merci pericolose effettuato su strada/per ferrovia/per via navigabile interna, sia all'interno dello Stato nazionale che tra gli Stati della Comunità europea);
 - o alla tutela dell'ambiente e del clima (inquinamento marino, atmosferico, acustico, gestione rifiuti, acque del suolo, biodiversità, sostanze chimiche, prodotti biologici);
 - o alla sicurezza nucleare (impianti, esposizione a radiazioni, gestione combustibile nucleare e rifiuti radioattivi, spedizione sostanze radioattive);
 - o alla sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali;
 - o alla salute pubblica (norme di qualità e sicurezza relativamente a tessuti e cellule umane, sangue umano e suoi componenti, organi destinati al trapianto, prodotti medicinali e dispositivi medici, diritti dei pazienti sull'assistenza sanitaria transfrontaliera, lavorazione e vendita prodotti del tabacco);
 - o alla protezione dei consumatori (qualità e sicurezza prodotti, informazione e pubblicità, rapporti contrattuali, pratiche commerciali);
 - o alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (riferimento art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);

¹ Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D. Lgs. 24/23.

- violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza, anche nazionali, e aiuti di Stato (riferimento art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali² che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

Le informazioni sulle violazioni sono acquisite all'interno del contesto lavorativo³ e devono essere effettuate attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

4. DEFINIZIONI

- **“Segnalazione o Informazione”**: qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenete informazioni sulle violazioni o su un Indizio;
- **“Violazioni”**: condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali,

² Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D. Lgs. 24/23.

³ Da intendersi quale rapporto di lavoro subordinato con l'organizzazione ovvero di prestazione professionale/lavorativa, presente o passato.

sicurezza delle reti e dei sistemi informativi⁴; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (riferimento art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza, anche nazionali, e aiuti di Stato (riferimento art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società;

- **"Indizio"**: un fatto dal quale si può dedurre una condotta potenzialmente irregolare, un atto potenzialmente illecito o un atto contrario alla Legge o alle norme interne delle Entità del Gruppo, inclusa, in particolare, qualsiasi condotta che possa costituire un reato, un illecito amministrativo grave o molto grave o una violazione del diritto dell'Unione Europea e nazionale, tra gli altri, qualsiasi forma di molestia in qualsiasi sua manifestazione.
- **"Segnalazione interna"**: comunicazione delle "Segnalazioni" attraverso il predisposto canale interno di Segnalazione;
- **"Segnalazione esterna"**: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna⁵;
- **"Divulgazione pubblica"**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **"Notizie"**: pubblicazioni su giornali, social network o altri social media;
- **"Segnalante o Whistleblower"**: qualsiasi persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni, a condizione che tali informazioni siano state ottenute in un contesto lavorativo o professionale, indipendentemente dal fatto che si tratti di dipendenti, professionisti, azionisti, partecipanti, membri degli organi di governo, gestione o supervisione delle Entità del Gruppo, inclusi volontari, stagisti e tirocinanti, fornitori, appaltatori o subappaltatori, o qualsiasi persona che lavori per o sotto la loro supervisione o direzione, clienti e qualsiasi terza

⁴ Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D. Lgs. 24/23.

⁵ car. art. 7 del D. Sc. 24/23.

parte in procinto di acquisire una delle condizioni sopra indicate o che le abbia perse;

- **“Contesto lavorativo”**: attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **“Persona Coinvolta”**: persona fisica o giuridica alla quale è riconducibile la Segnalazione che dà o potrebbe dare origine a un'indagine interna e di cui si viene a conoscenza in virtù di una Segnalazione, di un Riscontro o di una Notizia;
- **“Organo di supervisione del Sistema” o “Supervisore” o “Comitato”**: l'organo designato dalla Compagnia responsabile della gestione del Sistema Informativo e delle Segnalazioni dotato di autonomia organizzativa e funzionale, nonché in possesso dei requisiti di imparzialità e indipendenza, con buona conoscenza in campo giuridico, etico e dell'integrità, nonché della struttura organizzativa della Società, e specificamente formato;
- **“Sostituto del responsabile del sistema informativo”**: soggetto individuato dalla Società che sostituisce il Responsabile della Compliance per la gestione delle segnalazioni in caso di prolungata assenza ovvero di conflitto di interessi con il Segnalante/segnalato;
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, vietato dall'ordinamento giuridico, o che, direttamente o indirettamente, causi o possa causare un danno ingiustificato o implichi un trattamento sfavorevole che ponga le persone che ne sono vittime in un particolare svantaggio rispetto ad altre nel contesto lavorativo o professionale, a seguito della presentazione di una Segnalazione o di una richiesta di Informazione del ricorso a canali esterni o di una divulgazione pubblica;
- **“Seguito”**: l'azione ovvero le azioni avviata dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;

- **“Riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
- **“Organismo di Vigilanza (“OdV”)**”: Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Verti Assicurazioni S.p.A.;
- **“Modello 231”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Verti Assicurazioni S.p.A.

5. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel seguito anche per brevità “Decreto”);
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da Verti Assicurazioni S.p.A. (nel seguito anche per brevità “Modello”);
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione;
- Policy VERTI - “Politica sul sistema interno di denunce per determinate violazioni della normativa dell'Unione Europea o della normativa nazionale – Verti Assicurazioni S.p.A.” e “Politica sul sistema informativo interno”;
- Corporate Policy del Gruppo MAPFRE “Corporate Policy on the Internal Information System” (nel seguito anche per brevità “Policy”) e documentazione conseguente.

6. RESPONSABILITA'

Responsabile del Sistema Informativo:

Il Responsabile del Sistema Informativo è il Comitato del Sistema Informativo di Verti, un Organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione di Verti responsabile della diligente gestione dello stesso in conformità alle

disposizioni contenute nella presente Procedura e nell'ambito di applicazione stabilito nella Politica.

Il Comitato è pertanto responsabile della ricezione e dell'esame delle Segnalazioni o Informazioni (compresa la loro ammissione al trattamento, l'avvio di fascicoli di indagine sui fatti denunciati, la nomina di colui che svolgerà l'indagine e l'analisi delle conclusioni dell'indagine svolta), nonché la loro risoluzione (determinare se si è verificata o meno l'infrazione o l'irregolarità denunciata o qualsiasi altro caso) e la decisione sulle azioni pertinenti da intraprendere.

Allo stesso modo, il Comitato può decidere di avviare un'indagine qualora venga a conoscenza di un Indizio, anche in assenza di una Segnalazione preventiva, sia che si tratti di una scoperta fortuita sia che si tratti di una Segnalazione.

Il Comitato delega al Responsabile di Compliance di Verti o al suo sostituto designato (identificato nel Direttore Risk Management) in caso di assenza prolungata⁶ o di conflitto di interessi di quest'ultimo (di seguito anch'esso menzionato come Responsabile di Compliance), nei termini e nell'ambito stabiliti nella presente Procedura, i poteri relativi alla gestione del Sistema Informativo nonché il trattamento dei fascicoli di indagine relativi alle Segnalazioni o alle Informazioni, tra cui, in particolare, la loro ricezione e analisi preliminare, nonché la tenuta del Registro delle Segnalazioni o delle Informazioni.

In particolare, il Responsabile di Compliance:

- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura e le informazioni pubblicate sulla piattaforma, le informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della Segnalazione nei termini previsti;
- valuta i criteri di processabilità della Segnalazione;
- condivide la Segnalazione con l'OdV (nei casi previsti), l'avvio di eventuali indagini, il loro esito e il riscontro al Segnalante;
- trasmette al Segnalante il riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della Segnalazione;

⁶ Linee guida ANAC del 26 novembre 2025: può considerarsi prolungata un'assenza superiore a 7 (sette) giorni.

- mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni e l'esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con il Segnalante, se richiesti;
- archivia e conserva la documentazione sulla Segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce, in caso di Segnalazioni tramite canali diversi dalla piattaforma (es. via posta tradizionale) un adeguato e sicuro sistema di protocollazione o similare ai fine della tracciabilità e conservazione delle stesse;
- mette a disposizione sui canali aziendali tutte le informazioni previste sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne;
- in caso di conflitto di interessi, si astiene dai suoi compiti e dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità;
- cura, anche in collaborazione con la Funzione HR, la pianificazione e l'esecuzione della formazione obbligatoria in materia di whistleblowing;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il funzionamento del Comitato per il Sistema Informativo sarà disciplinato dal relativo Regolamento all'uso approvato. Anche coloro che svolgeranno le indagini, ogniqualvolta ritenuto opportuno, potranno partecipare alle riunioni del Comitato per fornire le informazioni e i chiarimenti pertinenti in merito alle Segnalazioni o alle Informazioni per le quali sono stati loro affidati gli accertamenti.

Il Segnalante:

- trasmette le Segnalazioni nel rispetto della presente procedura;
- è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di Segnalazione;
- indica eventuali soggetti destinatari di forme di tutela e protezione (es. facilitatori).

L' OdV:

- vigila sull'adozione e attivazione dei canali, sulla predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle Segnalazioni e sull'espletamento delle attività formative e informative sulla tematica del whistleblowing;

- coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati, valuta l'esito delle indagini e gli eventuali provvedimenti conseguenti nel caso di Segnalazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/01;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il rappresentante legale di VERTI:

- in collaborazione con il Responsabile Compliance di Verti, interloquisce con ANAC in caso di eventuale Segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

Il Consiglio di Amministrazione della Compagnia:

- valuta le responsabilità individuali e gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla istruttoria della Segnalazione;
- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231;
- approva la presente Procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- trasmette l'informativa preventiva alle organizzazioni sindacali e ne garantisce la documentabilità;
- garantisce l'avvio di specifiche attività di formazione sul D. Lgs. 24/2023;
- garantisce l'accesso ai servizi della Società (ad es., banche dati, piattaforme, data-base etc.) al Responsabile del Sistema Informativo/Comitato;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona Segnalante;
- svolge un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura whistleblowing.

7. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE (c.d. "SEGNALANTE")

Possono procedere alla Segnalazione:

- i dipendenti della Compagnia;
- i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività per la Compagnia;
- i liberi professionisti;
- i volontari;
- i consulenti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- i tirocinanti anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Compagnia ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

8. PRESENTARE SEGNALAZIONI O FORNIRE INFORMAZIONI

Il canale di segnalazione interno utilizzato da VERTI, nell'ambito dell'ambito di appartenenza al Gruppo MAPFRE, è impostato per gestire sia Segnalazioni presentate in forma scritta che in forma orale.

Il canale è accessibile all'indirizzo web:

- o <https://www.verti.it/whistleblowing>

Il Responsabile di Compliance agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della Segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

Le Segnalazioni **in forma scritta o orale** possono essere presentate, mediante:

- Una **specifico piattaforma informatica** on-line dedicata e strutturata in modo da garantire la riservatezza, accessibile al link:
 - o <https://digitalroom.bdo.it/Verti>

La piattaforma è fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone). I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, con cui il Segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria Segnalazione ed interagire con il Responsabile attraverso un tool di messaggistica.

In caso di Segnalazione non anonima i dati del Segnalante ("dati utente") non sono accessibili al responsabile del canale. Il responsabile del canale, a sua discrezione, potrà visualizzare tali campi (cd. "campi in chiaro") solo a seguito di motivazione, opportunamente tracciata, all'interno della piattaforma.

É suggerito di utilizzare la piattaforma come strumento preferenziale per effettuare le segnalazioni, in quanto idoneo a offrire garanzia di sicurezza e riservatezza; le persone sono incoraggiate ad utilizzare detto canale e a non divulgare a terzi informazioni rispetto alla Segnalazione effettuata per non vanificare la protezione della riservatezza.

- In alternativa **via posta tradizionale**, indirizzata al Responsabile di Compliance (**VERTI Assicurazioni S.p.A., Via Volta 16 – 20093 COLOGNO MONZESE**). Al fine di garantire la riservatezza, il Segnalante dovrà predisporre 3 buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi, la seconda con l'oggetto della Segnalazione, la terza – recante all'esterno la dicitura "riservata e confidenziale" – nella quale dovranno essere inserite le prime due buste.

La Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo Registro, da parte del gestore del canale. Inoltre, la Segnalazione dovrà essere archiviata nel Registro del Sistema Informativo.

Le segnalazioni **in forma orale** possono essere presentate:

- Tramite un sistema di **messaggistica vocale**, integrato nella piattaforma.
- In alternativa il Segnalante può richiedere un incontro diretto con il Responsabile di Compliance, che sarà organizzato entro sette giorni dalla richiesta, preferendo che l'audizione avvenga in locali diversi da quelli aziendali.

Le segnalazioni effettuate verbalmente dovranno essere documentate registrando la conversazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, dopo aver informato il Segnalante rispetto all'esercizio dei propri diritti ai fini privacy.

In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le Segnalazioni, compatibilmente con la natura dello strumento utilizzato, possono essere effettuate anche in forma anonima.

Prima dell'adozione del canale, la Società provvede al coinvolgimento delle organizzazioni sindacali aziendali ovvero alle corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, mediante trasmissione di formale informativa concernente i principali elementi del canale dettagliati nel prosieguo (es. modalità di presentazione della Segnalazione, modalità di gestione della stessa, individuazione del responsabile del canale etc.).

La Società fornisce un termine congruo al sindacato per la presentazione di osservazioni, che la Società può valutare di tenere in considerazione.

Le organizzazioni sindacali vengono coinvolte anche in caso di modifiche sostanziali alla presente procedura.

La Società si impegna a garantire la tracciabilità del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

8.1 Caratteristiche della Segnalazione, Segnalazioni anonime, ricezione, ammissibilità e registrazione delle Segnalazioni o richieste di Informazioni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere.

Non si considerano tali, semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

Le Segnalazioni whistleblowing per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro - che rilevano ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – non presuppongono la previa presentazione della Segnalazione di cui all'art. 20 "Obblighi dei lavoratori", co. 2, lett. e) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Una volta ricevuta la Segnalazione o l'Informazione tramite uno dei canali indicati, il Responsabile di Compliance dovrà inviare una conferma di ricezione al Segnalante che si sia identificato e abbia indicato un indirizzo, un'e-mail o un luogo sicuro per la ricezione delle notifiche, entro sette (7) giorni di calendario, a meno che:

- ciò non possa compromettere la riservatezza della comunicazione,
- il Segnalante abbia rinunciato al proprio diritto di ricevere informazioni relative alla propria segnalazione o informazione, oppure l'abbia presentata in forma anonima.

L'avviso non implica, per il Responsabile, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante rispetto alla mera ricezione e presa in carico della Segnalazione.

Inoltre, il Responsabile di Compliance effettuerà un'analisi e una valutazione preliminari della Segnalazione o della richiesta di Informazione e deciderà, a seconda del caso:

- a) l'inammissibilità al trattamento nei seguenti casi:

- (i) quando il contenuto della Segnalazione si riferisce a condotte, fatti o informazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente politica;
- (ii) quando i fatti sono descritti in modo generico o impreciso, rendendo impossibile indagare sulle presunte irregolarità denunciate.
Prima di respingere una Segnalazione o una richiesta di Informazione su tale base, il Responsabile di Compliance richiederà al Segnalante, quando la Segnalazione non è anonima, di chiarire e specificare i fatti a cui si riferisce. Se le carenze non vengono sanate, la Segnalazione sarà respinta, fatto salvo il successivo avvio di un'indagine qualora si ricevano ulteriori informazioni in conformità con le disposizioni della Politica;
- (iii) quando le informazioni ricevute non sono attendibili, si basano su fatti palesemente infondati e non provati, oppure si fondano su mere voci prive di credibilità;
- (iv) quando la Segnalazione ricevuta non contiene informazioni nuove o significativamente diverse da quelle contenute in precedenti Segnalazioni in merito alle quali sono state già concluse le relative procedure;
- (v) quando vi sono indicazioni che le informazioni sono state ottenute illegalmente. In tal caso, la Segnalazione dovrà essere trasmessa anche all'Area Legal affinché, se del caso, possano essere adottate le opportune misure legali;
- (vi) quando le informazioni sono relative a Segnalazioni su conflitti interpersonali che coinvolgono esclusivamente il Segnalante e le persone oggetto della Segnalazione, a meno che non riguardino comportamenti che potrebbero potenzialmente costituire molestie;
- (vii) quando la Segnalazione si riferisce a fatti o situazioni che sono stati segnalati anche attraverso un canale esterno o che sono oggetto di indagini nell'ambito di procedimenti amministrativi o presso un Tribunale.

Qualora la Segnalazione venga respinta a causa di uno dei motivi di inammissibilità di cui sopra, il Responsabile di Compliance provvederà a

registrare la motivazione di tale decisione nel Registro del Sistema Informativo, a chiudere il fascicolo e a notificare al Segnalante la decisione adottata, utilizzando i recapiti da questo forniti, fatto salvo il caso in cui il Segnalante non abbia rinunciato a ricevere comunicazioni in merito alla Segnalazione presentata oppure abbia presentato la Segnalazione in forma anonima.

b) Trasmissione della Segnalazione o della richiesta di Informazioni ricevute per i seguenti motivi:

- (i) qualora il reclamo o la segnalazione riguardi questioni che esulano chiaramente dall'ambito di applicazione del Sistema Informativo, come definito nella Politica, quali, ad esempio, reclami o comunicazioni di natura commerciale o contrattuale, questi saranno inoltrati per essere trattati secondo le procedure previste a tal fine;
- (ii) qualora la Segnalazione o la richiesta di Informazione riguardi persone o questioni non attinenti a Verti, ma ad un'altra entità del Gruppo, il Responsabile di Compliance provvederà a inoltrarla al responsabile del Sistema Informativo Interno dell'entità competente affinché venga trattata; quest'ultimo invierà una conferma di ricezione al Segnalante entro le tempistiche prevista dal successivo paragrafo 8.3.

È utile anche che il Segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a Segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del Segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

c) Accettazione della Segnalazione ricevuta o dell'Informazione richiesta ai fini del trattamento

Se, dopo aver esaminato la Segnalazione, il Responsabile di Compliance ritiene che non sussista alcuno dei motivi di inammissibilità o di rinvio indicati nei punti a) e b) che precedono, la deferirà al Comitato del Sistema Informativo, il quale valuterà se sussistano indizi ragionevoli della presunta esistenza di un'irregolarità o di una violazione rientrante nell'ambito di applicazione della

presente Procedura e, di conseguenza, deciderà in merito alla sua ammissibilità, al rinvio o all'inammissibilità al trattamento e, se del caso, all'avvio del relativo fascicolo di indagine e alla designazione del relativo Investigatore.

Il responsabile delle indagini (di seguito **"Investigatore"**) può essere un dipendente della Società o un collaboratore esterno, a discrezione del Comitato, a seconda della natura dei fatti segnalati. L'Investigatore può in qualsiasi momento richiedere la collaborazione di altre funzioni o avvalersi di collaboratori esterni per lo svolgimento delle procedure investigative. Tali soggetti devono essere autonomi, adeguatamente formati, individuati formalmente e autorizzati al trattamento dei dati personali.

Sia l'Investigatore che qualsiasi terza parte coinvolta in un'indagine sui fatti indicati nella Segnalazione saranno soggetti agli obblighi di riservatezza previsti dalla Politica.

In caso di Segnalazioni relative ad atti che potrebbero costituire molestie in qualsiasi forma, presentati nell'ambito di applicazione del Protocollo aziendale per la prevenzione e la gestione delle molestie, l'indagine sul caso sarà affidata all'Organismo investigativo di cui al suddetto Protocollo, il quale svolgerà l'indagine in conformità con la procedura interna e i termini stabiliti in tale documento. In caso di denunce o segnalazioni relative ad atti che potrebbero costituire frode interna ai sensi della Politica aziendale antifrode, l'indagine sul caso sarà affidata all'Area Security, che svolgerà le indagini in conformità con le disposizioni di detta politica.

In caso di Segnalazioni di violazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/01, dovrà essere informato l'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV rispetto al modo con cui gestire la Segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/01. Tale organismo svolgerà le procedure investigative in conformità con la procedura interna e le tempistiche stabilite nel presente documento.

Il Comitato concorda di sospendere l'esame del caso qualora venga a conoscenza dell'utilizzo di canali esterni o dell'avvio di procedimenti amministrativi o, se del caso, giudiziari relativi agli stessi fatti oggetto della Segnalazione o della richiesta di Informazione, e fino alla loro conclusione,

fatta salva la condivisione con le suddette autorità delle informazioni e del supporto necessari che possano essere richiesti.

Analogamente, qualora le Segnalazioni ricevute, gli elementi di prova forniti e/o le verifiche e le indagini svolte facciano emergere motivi ragionevoli per ritenere che i fatti possano costituire un reato, il Comitato provvederà a trasmettere le relative informazioni alla Segreteria Societaria e all'Area Legal affinché valuti l'opportunità di deferirle alla Procura della Repubblica e, qualora siano lesi gli interessi finanziari dell'Unione europea, alla Procura europea.

Il responsabile di Compliance è incaricato di tenere e aggiornare l'elenco delle Segnalazioni o delle Informazioni, mediante un apposito Registro nel quale dovrà annotare le Segnalazioni o le richieste di Informazioni ricevute, le misure di gestione e il trattamento effettuati, le eventuali indagini interne condotte e la risoluzione adottata in merito.

Il Comitato adotterà le misure necessarie per garantire la riservatezza e la protezione di tutti i dati contenuti nel Registro.

Le Segnalazioni o le richieste di Informazioni trattate in conformità al Protocollo aziendale per la prevenzione e la gestione delle molestie, nonché le relative decisioni adottate dal Comitato del Sistema Informativo, devono essere inseriti in una sezione specifica del Registro, sotto la custodia e la responsabilità del Responsabile del Sistema Informativo.

Qualora la Segnalazione ricevuta riguardi un dubbio sull'interpretazione e/o l'applicazione del Codice Etico e di Condotta di Verti, il Responsabile di Compliance, dopo averla esaminata, invierà la relativa risposta al Segnalante nel più breve tempo possibile.

8.2 Accertamento dei fatti

Il Segnalante trasmette la Segnalazione tramite il canale dedicato.

Il Segnalante, qualora ritenga sussistere una situazione di conflitto di interessi del Responsabile del Sistema Informativo, ovvero nel caso di assenza prolungata dello stesso, potrà rivolgersi al sostituto. Qualora anche il sostituto si

trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi, la persona segnalante potrà rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno.

Se il Segnalante effettua la Segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il Responsabile della gestione del canale, la stessa, previo consenso del Segnalante stesso, è documentata a cura del Responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il Segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro mediante relativa sottoscrizione.

La ricezione della Segnalazione da parte del soggetto Responsabile della gestione del canale, tenuto anche conto di quanto espressamente previsto al paragrafo precedente, avvia il processo di gestione delle Segnalazioni.

Il Responsabile di Compliance inoltrerà la Segnalazione al Comitato del Sistema di Informazione di Verti, il quale può decidere di avviare indagini interne o esterne per chiarire i fatti segnalati. Allo stesso modo, il Comitato può decidere di aprire un fascicolo di indagine interna o esterna qualora venga a conoscenza di qualsiasi Indizio, anche in assenza di una Segnalazione formale, sia che si tratti di una scoperta fortuita o di una Segnalazione.

L'Investigatore nominato dal Comitato avrà il compito di coordinare e portare avanti il processo di indagine, di intraprendere o richiedere qualsiasi azione ritenuta necessaria, di richiedere l'assistenza e le risorse necessarie e di raccogliere tutte le informazioni e la documentazione ritenute opportune per verificare l'accuratezza e la veridicità delle informazioni ricevute. L'Investigatore potrà inoltre mantenere i contatti con il Segnalante e richiedere qualsiasi informazione aggiuntiva ritenuta rilevante ai fini dell'indagine.

L'Investigatore procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal Segnalante e del contenuto della Segnalazione sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della Segnalazione) che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite.

In questa fase, qualora il Responsabile di Compliance ovvero il Comitato lo ritengano necessario (es. in caso di eventuali dubbi), potranno coinvolgere l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex D. Lgs. 231/01 della Segnalazione.

In base al contenuto della Segnalazione, le Persone Coinvolte, alle quali sono attribuite le presunte condotte illecite o che sono collegate alla violazione o all'irregolarità oggetto dell'indagine, avranno il diritto di essere informate delle azioni e delle omissioni loro attribuite e di essere ascoltate in qualsiasi momento, secondo le modalità e nei tempi ritenuti opportuni per garantire il buon esito dell'indagine.

In conformità con le disposizioni della Politica, durante l'esame del fascicolo saranno rispettati tutti i diritti delle Persone Coinvolte, quali il diritto alla presunzione di innocenza, il diritto all'onore, il diritto a un'indagine imparziale sui fatti, il diritto alla difesa e all'utilizzo dei mezzi di prova ritenuti opportuni e pertinenti, nonché il diritto di accesso al fascicolo, secondo i termini stabiliti dalla legge. Per accesso al fascicolo si intende il diritto di conoscere i fatti a loro attribuiti senza rivelare informazioni che possano identificare il Segnalante e senza compromettere l'esito dell'indagine. Essi godranno inoltre della stessa protezione prevista per i Segnalanti, preservando la loro identità e garantendo la riservatezza di tutti i fatti e i dati contenuti nel fascicolo.

Inoltre, i Segnalanti sono informati (es. tramite piattaforma o con altri mezzi) dell'eventualità che la Segnalazione sia trasmessa all'Autorità Giudiziaria.

Fatto salvo quanto sopra, alle Persone Coinvolte non verrà mai rivelata l'identità del Segnalante, né esse avranno accesso alla Segnalazione o alla richiesta di Informazione originale o a qualsiasi altra informazione che possa rivelare l'identità del Segnalante.

Una volta raccolte le prove pertinenti e conclusa l'indagine, l'Investigatore redigerà una Relazione in cui saranno esposti i fatti oggetto dell'indagine, le misure adottate per verificarne l'accuratezza e le conclusioni raggiunte nel corso dell'indagine (la "**Relazione**"), che sarà trasmessa al Comitato per il Sistema Informativo.

8.3 Risoluzione dell'Indagine

Alla luce delle prove, dei dati, delle indagini e delle conclusioni contenuti nella Relazione dell'Investigatore incaricato delle indagini, il Comitato del Sistema di Informativo di Verti emetterà una delibera scritta (la "**Delibera**") in cui stabilirà se i fatti oggetto della Segnalazione o dell'indagine possano costituire una

violazione o un'irregolarità di qualsiasi tipo e, se del caso, le misure da adottare in ciascun caso, che potranno consistere in:

a) l'archiviazione del caso, qualora la Delibera concluda che l'irregolarità, l'illegalità o la violazione segnalata o oggetto di indagine non sia stata dimostrata o che la responsabilità della Persona Coinvolta non sia stata accertata.

b) trasmissione della Delibera

(i) Il Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione, qualora la Delibera concluda che l'irregolarità o l'atto illecito verificatosi sia imputabile a un dipendente o a un amministratore della Società, potrà decidere in merito alle misure disciplinari, correttive e/o preventive da adottare, ove opportuno, in conformità con la normativa giuslavoristica applicabile. Essa informerà il Responsabile della Funzione Compliance in merito alle misure adottate e al loro contenuto, il quale provvederà a trasmettere tali informazioni al Comitato.

Inoltre, nei casi relativi ad atti che potrebbero costituire molestie in qualsiasi loro forma, rientranti nell'ambito di applicazione del Protocollo aziendale per la prevenzione e la gestione delle molestie, la delibera dovrà essere trasmessa, in ogni caso, al Dipartimento HR, con i dati personali resi anonimi, al fine di adempiere agli obblighi di segnalazione previsti dalla normativa vigente. Qualora la rappresentanza sindacale dei lavoratori sia stata coinvolta nella procedura di indagine, su richiesta di una delle parti coinvolte, la Delibera dovrà essere inviata anche a quest'ultima.

(ii) Il Comitato per le nomine e le remunerazioni di Gruppo, tramite il proprio segretario, qualora la delibera concluda che un membro del Consiglio di amministrazione della Società abbia commesso un'irregolarità o un atto illecito o contrario alla legge, provvederà all'adozione delle misure del caso, la cui adozione e il cui contenuto saranno comunicati al Responsabile di Compliance, il quale provvederà a trasmetterli al Comitato.

- (iii) la Segreteria Societaria e l'Area Legal, qualora, nonostante i fatti possano inizialmente non sembrare costituire un reato, tale sia l'esito dell'indagine sul caso, al fine di valutare l'opportunità di segnalarlo alla Procura della Repubblica (o alla Procura Europea qualora siano lesi gli interessi finanziari dell'Unione Europea), informando il Responsabile della Funzione Compliance della decisione presa, il quale provvederà a trasmetterla al Comitato. Inoltre, quando la Delibera conclude che un fornitore o un collaboratore della Società abbia commesso un'irregolarità o un atto illegale o illecito, per l'adozione delle corrispondenti misure contrattuali e/o legali, la cui adozione e contenuto devono essere comunicati al Responsabile della Funzione Compliance, che provvederà a trasmetterle al Comitato.
- (iv) qualsiasi altra area o dipartimento aziendale, a seconda dei casi, sulla base dei fatti e delle conclusioni della delibera, ai fini dell'adozione di qualsiasi ulteriore misura ritenuta opportuna, la cui adozione e il cui contenuto dovranno essere comunicati al Responsabile di Compliance, il quale provvederà a trasmetterli al Comitato.

La Delibera sarà emessa e comunicata al Segnalante, una volta individuato e indicato un indirizzo postale, un indirizzo e-mail o un luogo sicuro per la ricezione delle notifiche, a meno che questi non abbia rinunciato al diritto di ricevere informazioni relative alla propria Segnalazione nonché alle Persone Coinvolte, il prima possibile e comunque entro la scadenza del termine di tre (3) mesi dalla data di ricezione della Segnalazione o della richiesta di Informazione ovvero dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della Segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del Segnalante, il responsabile di Compliance, informato prontamente il Segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al Segnalante periodici aggiornamenti.

Nel caso in cui la Persona Coinvolta sia un dirigente o un membro dell'organo amministrativo di una qualsiasi entità del Gruppo, oppure qualora la denuncia o la Segnalazione comporti un rischio reputazionale rilevante per il Gruppo

MAPFRE, il Responsabile del sistema di tale entità deve informare il Responsabile della Funzione Compliance di Gruppo in merito al contenuto della Segnalazione o della richiesta di Informazioni, al suo trattamento e alla sua tempestiva risoluzione. Le decisioni relative alle azioni appropriate da intraprendere sulla base delle conclusioni delle indagini condotte saranno adottate in modo coordinato tra il Responsabile del Sistema dell'entità a cui appartiene il dirigente di alto livello o il membro dell'organo amministrativo interessato dalla Segnalazione e il Responsabile della Funzione Compliance.

Qualora la segnalazione non sia inerente, il Responsabile della gestione del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al Segnalante in tempi ragionevoli, non oltre 3 (tre) mesi, e archivia la segnalazione. Il Responsabile informa tempestivamente il Comitato, garantendo il rispetto del principio di riservatezza.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Responsabile della gestione del canale contatterà il Segnalante tramite la piattaforma. Se il Segnalante non fornisse, entro 3 (tre) mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il Responsabile di Compliance procede con l'archiviazione della Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante e informando il Comitato.

In caso si tratti di violazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/01, il Responsabile di Compliance comunica all'Organismo di Vigilanza gli esiti dell'indagine. L'OdV, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la Segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231.

Per le Segnalazioni non rientrati nel perimetro delle violazioni ex D. Lgs. 231/01, il Comitato, valuterà, caso per caso, con la Società se e quale funzione della Compagnia debba essere opportunamente coinvolta per la relativa analisi e per gli eventuali provvedimenti conseguenti sempre nel rispetto del principio di riservatezza.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società può procedere con un procedimento sanzionatorio nei confronti del Segnalante.

Si specifica che, dalla ricezione della Segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

Il Comitato adotterà le misure necessarie per garantire la riservatezza e la protezione di tutti i dati inclusi nel Registro.

8.4 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette (7) giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona Segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 8.1, 8.2 e 8.3.

La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

In ogni caso, viene garantita la riservatezza del Segnalante e la relativa tutela dei dati personali.

Nel caso di involontaria trasmissione della Segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il Segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

8.5 Conservazione della documentazione sulla Segnalazione interna

Le Segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Potranno essere conservati, oltre suddetto termine, gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; etc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla Segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle Segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

8.6 Obblighi di informazione

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni sono esposte:

- sul sito web di VERTI all'indirizzo <https://www.verti.it/whistleblowing>;
- nei luoghi di lavoro VERTI tramite affissione sulle bacheche aziendali;
- nei luoghi di lavoro VERTI tramite pubblicazione su spazi o cartelle di rete condivise.

Tali informazioni sono rese note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società attraverso i siti web di VERTI agli indirizzi indicati.

La Società attiva il proprio canale di Segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

9 SEGNAZIONE ESTERNA

Al ricorrere delle seguenti condizioni, il Segnalante potrà procedere con una segnalazione ad ANAC tramite canale esterno:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo di riferimento, l'attivazione del canale di Segnalazione interna non è obbligatoria ovvero il canale stesso non è stato attivato oppure non è conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il Segnalante ha già inoltrato una Segnalazione interna ancorché essa non ha avuto seguito;

- se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che inoltrando una Segnalazione interna, alla stessa non è dato efficace seguito ovvero che la stessa, di per sé, determinerà una ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il Segnalante ha un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'organismo esterno legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è **l'Autorità Nazionale Anticorruzione** - ANAC secondo le modalità e le procedure opportunamente adottate, si veda a tal proposito il sito www.anticorruzione.it e le linee guida ANAC citate in allegato <https://www.anticorruzione.it/-/del.31.1.2023.linee.guida.whistleblowing>.

10 DIVULGAZIONE PUBBLICA

In via residuale e subordinata, il Segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già previamente effettuato una Segnalazione interna ovvero esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna comporta il rischio di ritorsioni ovvero può non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi è fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione può essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Tutte le Segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

È previsto che l'identità del Segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del Segnalante 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, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle Persone Coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Sarà garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte nella Segnalazione o nell'Informazione, nonché dei fatti e dei dati in essa contenuti, anche qualora la Segnalazione sia ricevuta attraverso canali o mezzi che non fanno parte del Sistema Interno di Segnalazione o da soggetti diversi dal Responsabile del Sistema. A tal fine, la persona che riceve le Segnalazioni chiederà al Segnalante di utilizzare i Mezzi indicati nella presente Procedura e sarà tenuta, in ogni caso, a trasmettere immediatamente tutte le Informazioni ricevute al Responsabile del Sistema: FunzioneCompliance@verti.it e a garantire in ogni momento la riservatezza delle Informazioni.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante a rivelare la propria identità;

- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il Soggetto Coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si evidenziano:

- la sottrazione della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

12 TUTELA DEI DATI PERSONALI

I dati personali raccolti nell'ambito del Sistema informativo interno saranno trattati in conformità con la normativa vigente in materia di protezione dei dati e, in particolare, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione e riservatezza stabiliti in tale normativa.

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee

informazioni ai soggetti Segnalanti e alle Persone Coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile all'indirizzo https://www.verti.it/media/whistleblowing_trattamento_dati_personali.pdf

13 INFORMAZIONI AGLI ORGANI DI GOVERNO

Il Responsabile del sistema sottopone annualmente al Comitato delle Funzioni di Controllo e al Comitato Controlli interni e rischi le informazioni relative al funzionamento del Sistema Informativo, che includeranno almeno il numero delle Segnalazioni ricevute, la loro origine, la loro tipologia, i risultati delle indagini e le delibere adottate.

Fermo restando quanto sopra, il Responsabile del Sistema riferisce, altresì, al Comitato delle Funzioni di Controllo e al Comitato Controlli interni e rischi, le Segnalazioni relative a irregolarità di natura finanziaria o contabile o relative ad aspetti legati alla sostenibilità, che potrebbero avere un impatto significativo sul bilancio, sulle dichiarazioni di carattere non finanziario o sul controllo interno.

14 MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO

Sono previste adeguate misure per proteggere i Segnalanti, nonché gli altri soggetti individuati dal D.Lgs. 24/2023, dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette. Verti e il Gruppo MAPFRE assicurano il rispetto delle stesse.

Le misure di protezione si applicano se al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna – civile o penale - anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona Segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

14.1 Divieto di ritorsione e di ostacolo alla segnalazione

È fatto divieto di ostacolare (o tentare di ostacolare) colui che intende effettuare una Segnalazione.

Inoltre, i soggetti enumerati nel paragrafo 6 non possono subire alcuna ritorsione. A titolo informativo e non esaustivo si considerano “ritorsioni”:

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni;
- il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio;
- la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione di accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative non adeguatamente motivate;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- la coercizione;
- l'intimidazione;
- le molestie;
- l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media;
- i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici ovvero medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

14.2 Misure di sostegno

Il Segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (*"promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti*

dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale") e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

14.3 Limitazione di responsabilità del Segnalante

È prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- i diritti a effettuare una Segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.

15 REGIME SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare adottato dalla Compagnia ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare – nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità - nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni,
- responsabilità civile o penale della persona segnalante, accertata anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave;
- nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

Per gli stessi illeciti, ANAC può intervenire con l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 10.000 fino a € 50.000) in caso di accertamento degli stessi illeciti.

16 FORMAZIONE

La Funzione Compliance è incaricata di promuovere attività periodiche di comunicazione e formazione sul funzionamento del Sistema Informativo e di sensibilizzare il personale al fine di garantire la corretta comprensione e il rispetto della Politica del Sistema Informativo di Verti e della presente Procedura. A tal fine, le sue attività saranno coordinate con le Aree preposte alla formazione e alla comunicazione interna.

In particolare, la formazione del personale è una misura volta ad implementare la conoscenza normativa, le migliori pratiche e gli strumenti operativi necessari per gestire efficacemente ed in modo adeguato le segnalazioni di *whistleblowing*, proteggendo le persone segnalanti e,

contemporaneamente, salvaguardando la stessa organizzazione della Compagnia. Il personale è formato sulle seguenti tematiche:

- chi è il whistleblower;
- cosa può essere segnalato e con quali canali;
- tutele per il Segnalante e Segnalazioni sprovviste di tutela;
- coinvolgimento dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;
- normativa whistleblowing rilevante.

Una formazione regolare e con cadenza periodica in materia - tenuto anche conto che la tutela della persona segnalante rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione – è infatti essenziale per creare una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione, che rafforza la fiducia dei dipendenti nella Compagnia e promuove un ambiente lavorativo più etico e responsabile.

Una specifica formazione, da sottoporre a periodico aggiornamento, deve essere rivolta, innanzitutto, ai soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di fornire loro le competenze fondamentali e necessarie per implementare e gestire efficacemente i processi di *whistleblowing* nonché le conoscenze sulle principali tematiche oggetto delle Segnalazioni.

La formazione dovrà, inoltre, coinvolgere tutto il personale della Compagnia in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla disciplina in questione. È necessario prevedere adeguate modalità che consentano ai soggetti legittimati a segnalare di venire a conoscenza della normativa *whistleblowing*.⁷

17 SUPERVISIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La Funzione Compliance è il promotore della presente Procedura, come definito nella Politica aziendale relativa allo sviluppo e all'organizzazione

⁷ Linee Guida ANAC del 26 novembre 2025

delle norme che costituiscono il sistema di governo societario del Gruppo MAPFRE.

La Funzione Compliance riesaminerà periodicamente il contenuto della presente Procedura per garantire che le sue disposizioni rimangano valide e siano adeguatamente aggiornate e proporrà al Consiglio di Amministrazione di Verti le eventuali modifiche necessarie.

La presente Procedura di Gestione sarà inserita unitamente alla Politica in una sezione separata e identificabile della home page del sito www.verti.it, nonché nella intranet aziendale. I citati documenti conterranno informazioni chiare e facilmente accessibili sul Sistema di Informativo e sul suo utilizzo.

18 APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE

La presente Procedura di Gestione, che abroga e sostituisce la versione precedentemente in vigore, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Verti il 23 aprile 2026, data a partire dalla quale entra in vigore.

Allegati

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Scaricabile all'indirizzo:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>
- Linee guida ANAC "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano Violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" e successive modificazione e integrazioni scaricabili all'indirizzo:
<https://www.anticorruzione.it/-/del.n.478-26.11.2025.llgg.wb>

TAVOLA DELLE REVISIONI

REVISIONI					
No.	Preparato da (Area) / il (Data- gg/mm/aaaa)	Sommario delle variazioni	Verificato da Funzione Compliance (Data- gg/mm/aaaa)	Approvata/Per informativa (Body) / il (Data- gg/mm/aaaa)	Prossima revisione (aaaa)
1	Funzione Compliance 31/03/2026	Modifiche al fine di allineare il documento alla nuova procedura di Gruppo e alle Linee guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione	05/04/2026	Consiglio di Amministrazione VERTI Italia 23/04/2026	2027