



Global Compliance Policy – Segnalazione di Comportamenti Illegittimi

Regulation type: GP - Global Policy

Area: Group Compliance

Applicabilità	Perimetro	Eccezioni
Entità controllate dirette¹, Filiali Estere e Permanent Establishment² di UniCredit S.p.A.	<i>AION BANK S.A.</i> <i>AO UniCredit Bank</i> <i>Cordusio Società Fiduciaria per Azioni</i> <i>UniCredit Bank a.d. Banja Luka</i> <i>UniCredit Bank Austria AG</i> <i>UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s.</i> <i>UniCredit Bank GmbH</i> <i>UniCredit Bank Hungary Zrt</i> <i>UniCredit Bank S.A.</i> <i>UniCredit Bank Serbia Jsc</i> <i>UniCredit Banka Slovenija d.d.</i> <i>UniCredit Bulbank AD</i> <i>Unicredit Factoring SpA</i> <i>Unicredit International Bank (Luxembourg) SA</i> <i>UniCredit Leasing SpA</i> <i>UniCredit Life Insurance S.p.A. (c.d. "ULI")</i> <i>UniCredit myAgents S.r.l.</i> <i>UniCredit RE Services S.p.A.</i> <i>UniCredit Vita Assicurazioni S.p.A. (c.d. "UVA")</i> <i>VODENO SP.ZO.O.</i> <i>Zagrebacka Banka</i> <i>Foreign Branch - Czech Rep.</i> <i>Foreign Branch - Hungary</i> <i>Foreign Branch - London (UCI)</i> <i>Foreign Branch - Madrid (UCI)</i> <i>Foreign Branch - New York (UCI)</i> <i>Foreign Branch - Paris (UCI)</i>	

¹ V. OdS 'Aggiornamento del Gruppo Bancario UniCredit'

² See IR 'Governance Mechanisms'

	<i>Foreign Branch - Poland</i> <i>Foreign Branch - Romania</i> <i>Foreign Branch - Slovakia</i> <i>UC Branch Germany SpA</i> <i>Vienna Permanent Establishment</i>	
Entità controllate indirette / altre indicazioni	<i>Bank Austria Real Invest Immobilien- Management GmbH</i> <i>FactorBank Aktiengesellschaft</i> <i>Food & more GmbH</i> <i>Human Resources Service and development GmbH</i> <i>HVB Immobilien AG</i> <i>HVB Secur GmbH</i> <i>OOO UniCredit Leasing</i> <i>SchoellerBank Aktiengesellschaft</i> <i>SchoellerBank Invest AG</i> <i>Structured Invest Société Anonyme</i> <i>UCITS FUND MANAGEMENT COMPANY</i> <i>UNICREDIT INVEST JSC BELGRADE</i> <i>Unicredit Bank d.d.</i> <i>UniCredit Biztosításközvetítő Kft</i> <i>UniCredit Broker S.R.O.</i> <i>UniCredit Capital Markets LLC</i> <i>UniCredit Center am Kaiserwasser GmbH</i> <i>Unicredit Consumer Financing EAD</i> <i>UniCredit Consumer Financing IFN SA</i> <i>UniCredit Direct Services GmbH</i> <i>UniCredit Factoring Czech Republic and Slovakia, a.s.</i> <i>UniCredit Fleet Management EOOD</i> <i>UniCredit Fleet Management s.r.o.</i> <i>UniCredit Fleet Management s.r.o.</i> <i>UniCredit Insurance Broker e.o.o.d.</i> <i>UniCredit Insurance Broker srl</i> <i>UNICREDIT INVEST BH DRUSTVO ZA UPRAVLJANJE FONDOVIMA D.O.O.</i> <i>UniCredit Jelzalogbank Zrt.</i> <i>UniCredit Leased Asset Management S.p.A.</i> <i>UniCredit Leasing (Austria) GmbH</i> <i>UniCredit Leasing Corporation IFN S.A.</i> <i>UniCredit Leasing Croatia d.o.o. za leasing</i> <i>UniCredit Leasing CZ a.s.</i> <i>UniCredit Leasing EAD</i> <i>UniCredit Leasing Fleet Management s.r.l.</i> <i>UniCredit Leasing Hungary Zrt</i> <i>UniCredit Leasing Insurance Services s.r.o.</i>	

	<i>UniCredit Leasing Slovakia a.s.</i> <i>UniCredit Leasing Srbija d.o.o. Beograd</i> <i>UniCredit Pojistovaci Maklerska Spol. S R.O.</i> <i>Universale International Realitaten GmbH</i> <i>WealthCap</i> <i>Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH</i> <i>Zagreb Nekretnine DOO</i> <i>Zane Bh DOO</i> <i>Zb Invest D.o.o. Za Upravljanje Ucits Fondovim</i> <i>Foreign Branch - Milan (HVB)</i> <i>Foreign Branch - London (HVB)</i> <i>Foreign Branch - New York (HVB)</i> <i>Foreign Branch - Paris (HVB)</i> <i>Foreign Branch - Singapore (HVB)</i>	
Non applicabilità	Legal Entities: - non-operative - senza dipendenti - in liquidazione - non incluse nel Perimetro Coverage di Compliance	
Data di approvazione	<i>Settembre 2025</i>	
Funzione Proponente (Rule Owner) Approvato da	Click or tap here to enter text.	
Funzione Approvante Approvato da	Click or tap here to enter text.	
Contatti	Livio Lazzarino, Livio.Lazzarino@unicredit.eu Barbara Carta, Barbara.Carta@unicredit.eu Elisabetta Sormani, Elisabetta.Sormani@unicredit.eu Maria Teresa Pugliese, Mariateresa.Pugliese@unicredit.eu	
Rischi coperti (secondo la tassonomia dei Rischi di Gruppo)	<i>Compliance Risk</i>	
Requisiti normativi esterni	<i>Direttiva Europea 2019/1937</i>	
Albero dei processi	Governance & Control:MG: Risk and Control Framework:MP: Compliance management	

Indice

1	REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY	5
2	APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI.....	5
3	REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE	6
4	CATENA DEL VALORE DEL PROCESSO	9
4.1	Ricezione e gestione delle Segnalazioni	10
4.2	Investigazioni sulle Segnalazioni.....	12
4.3	Esito delle investigazioni sulle Segnalazioni.....	13
4.4	Segnalazioni esterna di comportamenti illegittimi.....	13
5	ALLEGATI.....	14
6	RIFERIMENTI.....	14

1 REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY

Lo scopo di questa Policy è quello di promuovere un ambiente aziendale improntato ai principi di integrità, responsabilità e attenzione alle persone, in cui i Dipendenti e le Terze Parti siano incoraggiati a fare segnalazioni su comportamenti illegittimi all'interno del Gruppo ("Segnalazione" o "Whistleblowing").

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 del Gruppo.

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; o
- violi le disposizioni normative e regolamentari, incluse - ma non limitate - le leggi dell'Unione europea; o
- non sia conforme alle normative interne.

2 APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI

Il Gruppo rispetta - e tutti i Dipendenti e le Terze Parti 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 applica 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 è destinata a tutte le Società del Gruppo e alle Terze Parti.

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni e/o irregolarità relative alle tematiche disciplinate nelle Group Rules e nelle normative esterne.

Più precisamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 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 di Condotta e/o di altri Codici etici adottati dalle Società del Gruppo;
- 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. Questa persona 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.	<i>Compliance Locale</i>
Costituzione del Whistleblowing Managerial Forum	Ogni Società istituisce un Whistleblowing Managerial Forum solitamente composto da: - Responsabile di Compliance - Responsabile di People & Culture - Responsabile di Risk Management - Responsabile di Internal Audit³ 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 ("Serious case"). 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>Compliance Locale</i>
Costituzione del Gruppo di lavoro Whistleblowing⁴	Ciascuna Società istituisce il " Gruppo di lavoro Whistleblowing " (c.d. <i>Whistleblowing Working Group</i>) composto da due o più delle seguenti persone ⁵ : • Responsabile di People & Culture⁶; • Responsabile di Compliance (ad esempio di Anti corruption e/o Anti Financial Crime); • Responsabile di Legal; • Responsabile di Security; • Responsabile di Risk Management; • Responsabile di Internal Audit;	<i>Compliance Locale</i>

³ Internal Audit è un membro permanente senza diritto di voto

⁴ Membri del Whistleblowing Working Group e i membri del WB Managerial Forum possono coincidere⁵ Per preservare l'obiettività nella valutazione della Segnalazione, i membri del Gruppo di lavoro Whistleblowing devono rappresentare almeno due diverse Competence Line.

⁵ Per preservare l'obiettività nella valutazione della Segnalazione, i membri del Gruppo di lavoro Whistleblowing devono rappresentare almeno due diverse Competence Line.

⁶ Rispetto al Responsabile di P&C possono esserci delle restrizioni a livello locale, come ad esempio in Spagna. Laddove in una LE non sia presente il Responsabile di struttura, il ruolo potrà essere rivestito da altri dipendenti appartenenti alle medesime funzioni

	- Qualsiasi altra persona nominata dagli Organi Sociali competenti.⁷ 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 presente Policy e delle normative interne; - 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 sia possibile acquisire 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, di protezione del Segnalante e di assenza di ritorsione. La Relazione annuale sul Whistleblowing viene approvata dagli Organi Sociali e le informazioni di rilievo vengono messe a disposizione dei Dipendenti di ciascuna Società.	<i>Whistleblower's Champion</i>
Reporting a UC S.p.A.	Ogni Società del Gruppo deve inviare a UniCredit S.p.A. un report trimestrale contenente, su base anonima, i casi, i parametri e gli andamenti delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.	<i>Compliance Locale</i>
Misure di protezione per le persone coinvolte nel processo di segnalazione	- Il Gruppo UniCredit garantisce la tutela⁸ della persona che effettua la segnalazione ("Segnalante" o "Whistleblower") 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. - 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 locali⁹. - Il Dipendente che segnala o assiste ad un comportamento illegittimo può 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 ogni qualvolta sia ragionevolmente possibile e giustificato farlo. - Il Gruppo UniCredit assicura che la persona che ha segnalato la condotta scorretta non subisca ripercussioni negative in	<i>Funzioni competenti locali e/o Autorità Locale</i>

⁷ 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 dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

⁸ Le misure di protezione dei Segnalanti si applicano, ove previsto, anche: (a) ai facilitatori (persone che assistono il Segnalante nella procedura di segnalazione); (b) alle Terze Parti collegate ai Segnalanti e che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come ad esempio colleghi o parenti dei Segnalanti; (c) ai soggetti giuridici di cui i Segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o con cui sono altrimenti collegati in un contesto lavorativo.

⁹ 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.

	termini di incarichi di lavoro o altre attività lavorative (“Ritorsioni”). - Il Gruppo UniCredit garantisce 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 come persona comunque implicata nella violazione segnalata) in tutte le fasi della procedura di segnalazione. Il Gruppo mantiene 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) è 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 Policy ed è soggetta ai relativi procedimenti disciplinari e potrebbe essere sanzionata dalle Autorità.	<i>Funzioni competenti locali e /o Autorità Locale</i>
Tenuta dei registri e protezione dei dati	La documentazione deve essere conservata in modo sicuro dalle persone incaricate 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 documentazione archiviata da Compliance e dalle funzioni coinvolte nelle indagini deve essere accessibile solo ai dipendenti autorizzati in virtù del loro ruolo. Sono archiviate solo le informazioni per le quali le leggi locali applicabili o le norme interne alla Società del Gruppo ne impongono la conservazione. Le Società possono stabilire tempi di conservazione della documentazione in relazione alla gravità della segnalazione (ad esempio, 3 anni per i casi non gravi e 5 anni per i casi gravi). I dati personali non utili al trattamento della segnalazione devono essere tempestivamente 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.	<i>Funzioni competenti locali</i>
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>

Conflitto di interessi	Ipotesi di conflitto di interessi possono verificarsi nel caso il Segnalante, oppure il segnalato oppure una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione sia: - una delle persone designate a trattare le Segnalazioni all'interno della Società ("Persone designate"); - uno dei componenti del Gruppo di lavoro Whistleblowing. Nel caso in cui la Segnalazione si riferisca ai soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni, il Dipendente o la Terza Parte deve informare direttamente il Top Management¹⁰ della propria Società del Gruppo o il Chief Compliance Officer di UniCredit S.p.A.. Nel caso in cui una Segnalazione si riferisca a uno dei membri del Gruppo di lavoro Whistleblowing, tale membro deve essere escluso dalla partecipazione all'esame della Segnalazione ricevuta per evitare conflitti di interesse. 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 Whistleblowing e, non appena il caso è concluso, deve informare il Whistleblower's Champion locale 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. Nel caso in cui una segnalazione si riferisca al Responsabile della Compliance della propria società (o in caso di assenza di una funzione di Compliance al Responsabile dell'Internal Audit), il Dipendente o la Terza Parte deve informare direttamente il Top Management della Società del Gruppo o il Chief Compliance Officer di UniCredit S.p.A..	<i>Funzioni competenti locali</i>
-------------------------------	---	--

4 CATENA DEL VALORE DEL PROCESSO

Il processo di Whistleblowing deve contemplare quanto segue:

- Ricezione e gestione delle Segnalazioni;
- Investigazioni sulle Segnalazioni;
- Esito delle investigazioni sulla Segnalazione;

Le Società del Gruppo devono anche fornire nelle rispettive normative interne informazioni ai Dipendenti e alle Terze Parti in merito alle modalità di segnalazione esterna di comportamenti illegittimi alle Autorità competenti locali.

Per la rappresentazione schematica del processo di Whistleblowing si rimanda all'Allegato 1.

¹⁰ Per "Top Management" si intendono, ad esempio il CEO o i GEC/ Responsabili di Competence Line o altri soggetti apicali.

4.1 Ricezione e gestione delle Segnalazioni

	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 tramite i canali Whistleblowing messi a disposizione dalla Società del Gruppo. Se una Segnalazione viene inviata senza utilizzare i canali Whistleblowing la persona/funzione che riceve la Segnalazione deve inoltrarla – con la massima urgenza e riservatezza - alle persone designate a trattare le Segnalazioni all'interno della Società ("Persone designate").	<i>Dipendente o Terza Parte</i> <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 e comunque fornendo tutte le informazioni utili per consentire le indagini, attraverso i seguenti canali Whistleblowing predisposti dalla Società: - sito web website¹¹; - telefono - indirizzo di posta elettronica; - forma cartacea a un indirizzo specifico; - incontro fisico¹². La Società non è obbligata a mettere a disposizione tutti i canali di cui sopra, ma in ogni caso almeno uno tra questi deve consentire la segnalazione in forma anonima.	<i>Compliance locale</i>
Informazioni al Gruppo di lavoro Whistleblowing	Una volta ricevuta la Segnalazione, le "Persone Designate" informano tempestivamente il "Gruppo di lavoro Whistleblowing". Se i Dipendenti 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.	<i>Persone della Compliance locale designate alla gestione della Segnalazione ("Persone Designate")</i>
Valutazione preliminare della Segnalazione	Il Gruppo di lavoro Whistleblowing effettua una valutazione preliminare della Segnalazione. Se la Segnalazione viene classificata come "Serious case", la sua gestione segue il processo definito nell'Allegato 1. Se, a giudizio del Gruppo di lavoro Whistleblowing, un Dipendente o un Terzo effettua una segnalazione non in buona fede, tale comportamento può essere segnalato alle funzioni preposte per l'eventuale avvio di azioni disciplinari e/o legali.	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing</i>
Nomina della Funzione investigante	Nel caso ci siano elementi sufficienti per l'avvio di un'indagine, il Gruppo di lavoro Whistleblowing nomina la persona/funzione	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing</i>

¹¹ 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)

¹² 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.

	che dovrà effettuare l'indagine ("Funzione investigante") in base alla specifica questione segnalata.	
Informativa al Whistleblowing Managerial Forum	Nel caso di Segnalazioni classificate come "Serious case", i membri del Whistleblowing Managerial Forum devono essere tempestivamente informati (qualora il Responsabile di Internal Audit non faccia parte del Whistleblowing Managerial Forum dovrà essere parallelamente informato dell'avvio delle indagini). Inoltre deve essere informata la funzione Compliance di Capogruppo garantendo il massimo livello di riservatezza.	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing</i>
Avviso di ricezione al Segnalante	Tutte le Segnalazioni, sia orali che scritte, sono gestite dal Gruppo con la massima attenzione e la funzione designata deve inviare la conferma di ricevimento della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dalla ricezione (qualora il Segnalante abbia utilizzato un canale che consenta l'interlocuzione con la Società). Qualora la Segnalazione non contenga elementi sufficienti per svolgere indagini, le Persone Designate potranno richiedere al Whistleblower integrazioni informative/documentali. Qualora non sia possibile acquisire elementi sufficienti per iniziare un approfondimento in merito al comportamento illegittimo, le Persone Designate ne dovranno dare informativa al Segnalante (sempre ove possibile).	<i>Persone Designate</i>

Il Gruppo garantisce assoluta riservatezza in tutte le fasi del procedimento e incoraggia le Segnalazioni nominative, rispetto alla forma anonima, in quanto è più difficile:

- indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal Segnalante;
- proteggere il Segnalante;
- fornire al Segnalante risposte sui risultati dell'indagine.

Le Segnalazioni devono essere il più possibile complete, dettagliate e circostanziate, allegando, se possibile, documenti (immagini, chat, file word, fatture ecc.) utili a dare seguito alla segnalazione. Le Segnalazioni sono accettate in inglese o nella lingua locale.

Se i Dipendenti o le Terze Parti ritengono che una segnalazione non sia stata considerata seriamente all'interno della loro Società del Gruppo, potranno utilizzare i canali Whistleblowing della rispettiva controllante diretta o della Capogruppo UniCredit S.p.A..

Esclusioni

Se attraverso i canali Whistleblowing pervengono segnalazioni non rientranti nel perimetro di applicazione della presente Policy, le stesse non devono essere contrassegnate come Whistleblowing ma, a seconda dei casi, devono essere trattate come segue:

- i reclami devono essere indirizzati secondo il processo di gestione dei reclami definito nella Global Policy Reclami (per reclami si intendono le controversie tra il Cliente e la Banca relative a prodotti e servizi bancari e finanziari, alla prestazione di servizi di pagamento, a servizi di investimento o alla distribuzione di prodotti assicurativi);
- le segnalazioni relative a fatti o controversie riguardanti il rapporto di lavoro tra i dipendenti e le Società del Gruppo (ad esempio reclami relativi alle valutazioni annuali, controversie relative allo stipendio percepito o al ruolo ricoperto) devono essere indirizzate alla funzione People & Culture;

- le segnalazioni relative a frodi esterne perpetrate da soggetti terzi che non coinvolgono dipendenti delle società del Gruppo (ad esempio, e-mail o messaggi di phishing ricevuti dagli utenti, chiamate da falsi operatori bancari) devono essere denunciate alle Autorità competenti locali.

4.2 Investigazioni sulle Segnalazioni

	Requisiti operativi	Owner
Coinvolgimento e supporto	Per l'esecuzione delle opportune verifiche/controlli, il Gruppo di lavoro Whistleblowing può proporre l'incarico alla funzione Internal Audit¹³ o ad altra funzione designata ("Funzione investigante") . Tutte le relazioni emesse dal Funzione investigante e ricevute dal Gruppo di lavoro Whistleblowing devono essere trattate con il massimo livello di riservatezza.	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing</i>
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>
Consulenza e assistenza	E' possibile avvalersi di consulenze specialistiche (ad esempio consulenze di legali esterni o consulenze interne da parte di gruppi specializzati) per questioni particolarmente tecniche/specialistiche che non rientrano nelle competenze presenti in azienda.	<i>Gruppo di lavoro Whistleblowing e/o Funzione investigante</i>
Accuratezza e riservatezza	L'indagine deve essere accurata , avere una durata ragionevole e rispettare 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 Whistleblowing Managerial Forum della Società del Gruppo e la funzione Compliance 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 previsto dalla normativa locale, la Società del Gruppo tiene informata sia la persona segnalata che il Segnalante sugli sviluppi dell'indagine.	<i>Funzione investigante e/o Gruppo di lavoro Whistleblowing</i>

¹³ 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.

4.3 Esito delle investigazioni sulle Segnalazioni

	Requisiti Operativi	Owner
Presentazione della relazione dopo l'indagine	Una volta completata l'indagine, la Funzione investigante redige una relazione che viene sottoposta al Gruppo di lavoro Whistleblowing e gestita come descritto nell'Allegato 1.	<i>Funzione investigante</i>
Contenuti della relazione della Funzione investigante e raccomandazioni	La relazione redatta dalla Funzione investigante 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 eventuali violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro ¹⁴ . Anche il Gruppo di lavoro Whistleblowing può fornire raccomandazioni e suggerire azioni da porre in essere .	<i>Funzione investigante</i>
Azioni disciplinari	Spetta alla funzione People & Culture la decisione finale circa l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto delle procedure interne della Società . Un Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo NON può essere soggetto ad azioni disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.	<i>People & Culture</i>
Follow – up	La Società deve fornire al Segnalante 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>Persone designate</i>

4.4 Segnalazioni esterna di comportamenti illegittimi

In ogni Paese, le Autorità competenti locali possono attivare canali di segnalazione dedicati ("canali esterni di segnalazione"). La Direttiva Europea 2019/1937 prevede che i Segnalanti possano utilizzare canali esterni di segnalazione, dopo aver utilizzato i canali di segnalazione messi a disposizione dalle Società o segnalando direttamente attraverso i canali di esterni di segnalazione, 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 dalla Società.

I Segnalanti 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, secondo le modalità previste dalle disposizioni in materia¹⁵.

¹⁴ L'indagine e l'analisi alla base dei risultati devono essere debitamente tracciabili.

¹⁵ Una persona che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla Direttiva Whistleblowing se ricorre una delle seguenti condizioni:

Ogni Società del Gruppo deve fornire ai Dipendenti e alle Terze Parti informazioni chiare e facilmente accessibili in merito alle procedure e agli argomenti previsti per effettuare segnalazioni 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).

Ad ogni modo, **i Dipendenti e le Terze Parti sono invitati ad utilizzare i canali di segnalazione messi a disposizione dal Gruppo UniCredit prima di effettuare segnalazioni esterne di comportamenti illegittimi.**

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.
	Gruppo	Il Gruppo, composto da UniCredit S.p.A. e dalle Società del Gruppo.
	Società del Gruppo	Società facenti parte del Gruppo direttamente o indirettamente controllata da UniCredit S.p.A.
	Organi Sociali	Organi esecutivi, strategici e di controllo della Società
	Persona coinvolta/segnalata	Una persona fisica o giuridica citata nella segnalazione o nella divulgazione pubblica come persona a cui è attribuita la violazione o con cui 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

- a) La persona Segnalante ha prima segnalato internamente ed esternamente, o direttamente esternamente conformemente a quanto disposto dalla Direttiva, ma non è stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine indicato dalla Direttiva; oppure
- b) La persona Segnalante aveva fondati motivi di ritenere che:
 - (i) La violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile; oppure
 - (ii) In caso di segnalazione esterna, sussista il rischio di ritorsioni o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui un'autorità possa essere collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione stessa.

		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'adozione di misure disciplinari o di 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/Whistleblowing	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 caso 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 altre procedure la cui violazione, in relazione al contesto rappresentato in segnalazione, assumono carattere di gravità) 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 Gruppo di lavoro Whistleblowing (ad es. caso ad alto impatto come rischio reputazionale).
	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.		
Normative collegate	<i>Global Policy - Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati, al bullismo e agli atti ritorsivi - UC_04133- GRETEL UC-2019-095</i> <i>Global Policy – Anticorruzione – UC_ 04443 – GRETEL UC-2024-151</i> <i>Global Policy - Antiriciclaggio e Lotta al Finanziamento del Terrorismo – UC_04433 – GRETEL GRETEL UC-2024-084</i> <i>Global Policy – Sanzioni Finanziarie – UC_04387 – GRETEL UC-2021-068</i> <i>Global Policy - Single Antitrust Rulebook: UC_04404 – GRETEL UC-2025-078</i> <i>Global Policy – Abusi di Mercato – UC_04392 –GRETEL UC-2023-022</i> <i>GOR - Abusi di mercato - monitoraggio delle operazioni e gestione dei casi UC_04440 – GRETEL UC-2023-020</i> <i>Global Policy – Privacy - UC_04285 - GRETEL UC-2024-148</i> <i>Global Policy La prestazione dei servizi e delle attività di investimento ai sensi della normativa MIFID II- UC_03641 - GRETEL UC-2022-191</i> <i>Global Policy - Gestione Reclami - UC_04283 - GRETEL UC-2025-082</i> <i>Global Policy – Antifrode - UC_03197 - GRETEL UC-2025-118</i> <i>Global Policy – Cultura di Compliance- UC_03440 - GRETEL UC-2022-176</i> <i>Global Policy - Code of Conduct - UC_03547 - GRETEL UC-2022-198</i>		
Normative revisionate / sostituite	Codice e titolo normativa revisionata	Sintesi delle principali modifiche	Tipo di modifica
	<i>GP- Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)</i> <i>UC_02918 (GRETEL UC-2023-065)</i>	<i>Aggiornamento dei riferimenti delle strutture e riorganizzazione di alcune parti del documento per mettere maggiormente in evidenza alcuni concetti</i>	☐ First Emission ☐ Sostituzione ☒ Revisione Minor