

KERING EYEWEAR S.P.A.

**PROCEDURA LOCALE PER LA RACCOLTA E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI
WHISTLEBLOWING**

(aggiornato a Marzo 2026)

Versione del 17 Marzo 2026. La presente procedura è disponibile su Kering Connect e sul sito web della Società.

INTRODUZIONE

Kering Eyewear S.p.A. (di seguito anche la “**Società**”) intende garantire che le proprie attività siano svolte in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, al Codice di condotta e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società, nonché al Codice Etico, alla Politica sui Diritti Umani e alla Politica Anti-Corruzione del gruppo Kering.

A tal fine, la presente procedura – adottata previa informativa rivolta alle rappresentanze e alle organizzazioni sindacali competenti – istituisce e disciplina il sistema locale per la ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di violazioni o irregolarità (di seguito anche “sistema di segnalazioni” o “sistema di whistleblowing”) ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e della Direttiva UE 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, nonché in conformità alla “*Whistleblowing Procedure*” adottata dal gruppo Kering, laddove compatibile con la disciplina italiana.

La Società, pertanto, tramite la presente procedura persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno della Società e nei rapporti con la stessa, nonché di assicurare la protezione delle persone che segnalano violazioni (di seguito anche “Segnalanti”) da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

Oltre al sistema di *whistleblowing* disciplinato nella presente procedura, la Società prevede anche altri canali attraverso i quali è possibile denunciare comportamenti illeciti o irregolari posti in essere nel contesto lavorativo (linea gerarchica, dipartimento del personale, rappresentanti del personale, ecc.). L’uso di altri canali (c.d. ordinari) non pregiudica la protezione dalle ritorsioni o discriminazioni. Ciò nondimeno, non consente automaticamente di beneficiare dell’anonimato.

La Società garantisce che i diritti e lo speciale regime di protezione previsti nella presente procedura non possono essere soggetti a limitazioni o deroghe, in alcun modo, di diritto o di fatto.

1. CHI PUÒ PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE E SU QUALI ARGOMENTI?

1.1 Può presentare una segnalazione e assumere la qualifica di “Segnalante” qualsiasi persona fisica che abbia un legame lavorativo e/o professionale con la Società; in particolare:

- lavoratori subordinati, comprese tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D. Lgs. n. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall’art. 54-*bis* D. L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. 96/2017 (contratto di prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività a favore della Società;

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività a favore della Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto)¹.

1.2 Tramite la segnalazione il Segnalante riferisce informazioni di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa e che riguardano fatti verificatisi o molto probabilmente verificatisi lesivi dell'interesse pubblico e/o dell'integrità della Società; in particolare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Codice di condotta e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società;
- comportamenti o situazioni contrarie al Codice Etico e/o alla Politica sui Diritti Umani e/o alla Politica Anticorruzione del gruppo Kering;
- violazioni della normativa comunitaria o nazionale, in settori specifici, tra cui: (i) appalti pubblici; (ii) servizi finanziari; (iii) ambiente; (iv) salute pubblica; (v) privacy; (vi) sicurezza della rete e dei sistemi informatici; (vii) concorrenza;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, TFUE;
- violazioni delle norme comunitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società.

1.3 Il Segnalante può presentare una segnalazione a condizione di essere in buona fede e di non ricevere, a tal fine, alcun corrispettivo finanziario diretto.

2. COME INVIARE UNA SEGNALAZIONE?

2.1 La segnalazione può essere effettuata attraverso i canali di seguito elencati, che sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro:

¹ In conformità all'art. 3, co. 4, D. Lgs. n. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
- durante il periodo lavorativo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele a favore del Segnalante, si estendono inoltre anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

- in forma scritta, mediante la Piattaforma Digitale accessibile all'indirizzo wb.keringeyewear.com, in grado di garantire, anche attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante nel corso delle successive attività di gestione della segnalazione;
- in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma Digitale di cui sopra;
- in forma orale, mediante un incontro diretto con il Ricevente, su richiesta del Segnalante tramite la Piattaforma Digitale di cui sopra.

2.2 Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni interne vengono rese chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i destinatari, compreso chi non frequenta i luoghi di lavoro.

2.3 La Società ha convenuto che le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato dal Segnalante, vengano ricevute e gestite dall'Organismo di Vigilanza, dotato di specifica formazione e che garantisce il requisito dell'autonomia, di seguito anche "Ricevente".

Il Ricevente si occuperà poi di inoltrare le segnalazioni a diversi organi di competenza, in particolare:

- L'Organismo di Vigilanza si occuperà direttamente di raccogliere, valutare e gestire le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni, omissioni o comportamenti, tra cui quelli relativi a situazioni di:
 - Corruzione e concussione
 - Traffico di influenze illecite
 - Frode
 - Riciclaggio e finanziamento del terrorismo
 - Conflitti di interesse
 - Diritto della concorrenza
 - Sanzioni commerciali e controlli sulle esportazioni
 - Diritti dell'uomo e in particolare: lavoro forzato, schiavitù
 - Tratta di esseri umani
 - Lavoro minorile
 - Finanziamento di guerre o altri conflitti economici
 - Spostamento delle popolazioni, violazione della proprietà privata
 - Diritti dei popoli indigeni (conservazione del patrimonio culturale e del know-how)
 - tutela dell'ambiente

- protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni di disposizioni europee.
- Qualora la segnalazione riguardi una tematica relativa alle risorse umane e all'etica aziendale, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad inviarle al dipartimento HR. Queste includono:
 - Discriminazione
 - Diversità / Inclusione
 - Pari opportunità
 - Molestie psicologiche
 - Molestia sessuale
 - Comportamento sessista
 - Salute e sicurezza sul lavoro
 - Libertà individuale o collettiva (compresi il diritto alla vita privata, alla libertà di espressione, alla libertà di associazione(e));
 - Violazione del Codice Etico di Kering.

Eventuali ulteriori segnalazioni residuali e non ricomprese nelle liste di cui sopra, verranno inoltrate al Collegio Sindacale della Società e da questo gestite.

2.4 Nel caso in cui il Segnalante chieda un incontro diretto con il Ricevente per la presentazione di una segnalazione in forma orale, l'incontro sarà organizzato, di persona o in videoconferenza, entro 20 giorni lavorativi dal ricevimento di tale richiesta. Previo consenso del Segnalante, la segnalazione orale è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

2.5 In caso di conflitto di interessi, ovvero nei casi in cui il Ricevente e/o il Gestore coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, nonché si trovi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 d.P.R. n. 62/2023, la segnalazione può essere trasmessa tramite la piattaforma direttamente a soggetti differenti così individuati:

- se il conflitto di interessi riguarda l'Organismo di Vigilanza, la segnalazione sarà gestita, indipendentemente dalla tematica trattata, dalla Funzione Legale;
- se il conflitto di interessi riguarda la Funzione Legale o HR, la segnalazione sarà gestita, indipendentemente dalla tematica trattata, dall'Organismo di Vigilanza;
- se il conflitto di interessi riguarda il Collegio Sindacale, la segnalazione sarà gestita, indipendentemente dalla tematica trattata, dall'Organismo di Vigilanza.

2.6 I membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza e/o i dipendenti e i collaboratori della Società che ricevono informazioni che possono essere considerate una segnalazione ai sensi della presente procedura, qualora il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* ovvero quando hanno motivo di ritenere che il mittente intendesse effettuare una segnalazione tramite il sistema di *whistleblowing* e avvalersi dello speciale regime di tutele previsto dalla presente procedura e dal D. Lgs. 24/2023, la segnalazione deve essere considerata come “*segnalazione whistleblowing*” e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al Ricevente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

2.7 Nei casi previsti dal D. Lgs. 24/2023 la segnalazione può essere fatta anche attraverso il canale di segnalazione esterna, mediante divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Il canale di segnalazione esterna introdotto e disciplinato dal Decreto è istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.)¹, per la quale sono previsti gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne in termini di tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale, ecc.

2.8 Il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni si attiva in modo efficiente in presenza di informazioni chiare, circostanziate, complete e utili all'accertamento dei fatti. In particolare, il Segnalante deve fornire le seguenti informazioni:

- se ha un rapporto professionale con la Società e la natura di tale rapporto;
- se i fatti si sono verificati o rischiano di verificarsi;
- quando e come è venuto a conoscenza dei fatti segnalati;
- i nomi, le funzioni e i recapiti delle persone che possono aver partecipato alla commissione dei fatti;
- i nomi, le funzioni e i recapiti delle persone che possono fornire ulteriori informazioni utili all'accertamento dei fatti;
- una descrizione accurata dei fatti oggetto della segnalazione;
- se ha già presentato una segnalazione su tali fatti ad un'altra Società del gruppo Kering;
- se ha già effettuato una segnalazione relativa a tali fatti ad autorità esterne e/o nell'ambito di procedimenti giudiziari o analoghi (arbitrato, mediazione, ingiunzione, ecc.) e/o durante una divulgazione pubblica;
- l'identità, la funzione e i dati di contatto del Segnalante (tranne nel caso di una segnalazione anonima).

Si raccomanda al Segnalante di trasmettere idonea documentazione a supporto dei fatti riportati o altri elementi utili all'accertamento della segnalazione (in qualsiasi formato o mezzo: documenti, e-mail, foto, video, ecc.). In particolare, al Segnalante è richiesto di fornire gli elementi a sostegno della natura del proprio legame con la Società (tranne nel caso di una segnalazione anonima).

¹ Per ulteriori informazioni su canali e procedure per effettuare le segnalazioni esterne si rimanda al seguente indirizzo dell'A.N.AC.: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

2.9 Il Ricevente non prenderà in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, le segnalazioni incomplete e/o non circostanziate o verificabili, nonché le doglianze e/o le rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Non saranno presi in considerazione neanche i giudizi o i commenti del Segnalante che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata delle persone coinvolte, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa.

2.10 È vietata la segnalazione di determinate informazioni. In particolare, il Segnalante non può rivelare fatti, dati o documenti, qualunque sia la loro forma o supporto, coperti dal segreto di difesa nazionale, dal segreto medico o dal segreto dei rapporti tra un avvocato e il suo assistito, a meno che questi non appartengano al medesimo Segnalante, come i suoi scambi con il suo avvocato o le sue informazioni mediche personali. Il Segnalante può trasmettere solo documenti e altri elementi ottenuti legalmente.

3. L'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

3.1 Salvo casi eccezionali in cui il Segnalante decida di rimanere anonimo, lo stesso è incoraggiato a identificarsi al momento della presentazione di una segnalazione. La segnalazione anonima, infatti, limita la possibilità di interlocuzione del Ricevente con il Segnalante, nonché di verificare, in modo adeguato, la sussistenza dei fatti.

3.2 Il Segnalante, in ogni caso, pur restando anonimo, deve fornire informazioni che permettano al Ricevente di valutare l'ammissibilità e la fondatezza della segnalazione, evitando di fornire solo gli elementi che potrebbero consentirne l'identificazione. Qualora l'anonimato renda impossibile la gestione della segnalazione, il Segnalante sarà informato, per quanto possibile, tramite i mezzi di comunicazione o il canale di segnalazione prescelto.

3.3 Quando il Segnalante non è anonimo, la sua identità e/o le informazioni e gli elementi della segnalazione che potrebbero consentire la sua identificazione sono noti solo al Ricevente. Nel corso delle attività di gestione della segnalazione, l'identità del Segnalante sarà trattata in modo confidenziale e non potrà essere divulgata, senza il previo consenso dello stesso.

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 Le fasi di gestione di una segnalazione sono le seguenti:

- Avviso di ricezione;
- Verifica dell'ammissibilità della segnalazione;
- Indagine interna;
- Decisioni sulle possibili misure da adottare;
- Riscontro al Segnalante;
- Tracciabilità e archiviazione.

4.2 Il Ricevente è tenuto a dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute e mantiene le interlocuzioni con il Segnalante.

4.3 Tutte le segnalazioni sono esaminate in modo imparziale. I mezzi utilizzati per verificare la correttezza informazioni sono giustificati e proporzionati alla gravità e/o alla portata delle violazioni segnalate.

A) Avviso di ricezione

Il Ricevente informa per iscritto il Segnalante della ricezione della segnalazione entro 7 giorni lavorativi dall'effettivo ricevimento della stessa. L'avviso di ricezione della segnalazione deve riportare la data e, se del caso, l'ora di ricevimento della segnalazione, nonché la sintesi delle informazioni segnalate e l'elenco dei documenti forniti dal Segnalante.

B) Verifica dell'ammissibilità della segnalazione

Il Ricevente dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, dare un corretto seguito implica lo svolgimento, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, di una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne in via preliminare l'ammissibilità e, in particolare, se il Segnalante e l'oggetto della segnalazione rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura e possano quindi accordarsi al Segnalante le tutele previste dalla presente procedura e dal D. Lgs. 24/2023.

Se necessario ai fini della valutazione sull'ammissibilità, il Ricevente può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante tramite il canale di segnalazione utilizzato o durante un incontro diretto.

Quando la segnalazione è considerata ammissibile, il Ricevente dà avvio alla successiva fase istruttoria e informa il Segnalante dei motivi della valutazione e, ove opportuno e per quanto possibile, delle modalità attraverso le quali sarà dato corretto seguito dato alla segnalazione.

Quando la segnalazione è considerata inammissibile, il Ricevente procede all'archiviazione della segnalazione e informa il Segnalante dei motivi della valutazione (ad esempio, se i fatti asseriti non rientrano nel campo di applicazione della presente procedura, in caso di segnalazioni vietate, segnalazioni manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, segnalazioni dal contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei dati, segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, ecc.).

C) Indagine interna

L'obiettivo delle attività di indagine interna è di procedere ad accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati.

Nel caso in cui le attività di indagine risultino particolarmente complesse, il Ricevente può farsi coadiuvare da una o più persone appositamente individuate e nominate quali Responsabili delle indagini interne (di seguito "Responsabili delle indagini"). L'identità del Segnalante potrà essere rivelata ai Responsabili delle indagini solo previo consenso dello stesso.

Il Ricevente garantisce che i Responsabili delle indagini abbiano la necessaria imparzialità, indipendenza, competenza e formazione per svolgere l'indagine, e che gli stessi siano soggetti a un obbligo di stretta riservatezza in relazione ai contenuti della segnalazione. Il Ricevente mette a disposizione dei Responsabili delle indagini le risorse necessarie all'accertamento dei fatti segnalati.

Nel rispetto dei diritti delle persone interessate, della riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione, di quanto previsto da specifiche policy adottate dalla Società in materia di controlli su dispositivi informatici utilizzati dal personale e nella misura in cui ciò sia strettamente necessario per dare seguito alla segnalazione, il Ricevente e i Responsabili delle indagini possono adottare diverse misure investigative, tra cui:

- richiedere la collaborazione e informazioni ai membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza e/o ai dipendenti e ai collaboratori della Società; in particolare: documenti utili per l'indagine indipendentemente dalla loro forma o supporto, come registrazioni dell'orario di lavoro, e-mail, registrazioni di riunioni o videosorveglianza, dichiarazioni scritte;
- condurre interviste;
- utilizzare fornitori esterni come avvocati, commercialisti o società di consulenza IT;
- svolgere controlli a campione.

Nel rispetto dei diritti delle persone interessate, della riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione, di quanto previsto da specifiche policy adottate dalla Società in materia di controlli su dispositivi informatici utilizzati dal personale e nella misura in cui ciò sia strettamente necessario per dare seguito alla segnalazione, il Ricevente e i Responsabili delle indagini possono chiedere ai membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza e/o ai dipendenti e ai collaboratori della Società di adottare alcune misure temporanee al fine di conservare le prove, preservare la salute e la sicurezza delle persone coinvolte, evitare ulteriori inadempienze e/o evitare misure di ritorsione nei confronti del Segnalante, dei Facilitatori, delle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela, dei colleghi di lavoro a lui legati da un rapporto abituale e corrente e degli enti di diritto privato di sua proprietà o presso i quali lavora che possono essere soggetti a ritorsione, discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, tra cui:

- fare una copia delle informazioni contenute nei computer, nei telefoni e negli altri strumenti informatici della società, comprese le e-mail di lavoro;
- sospendere la cancellazione automatica delle e-mail;
- assegnare temporaneamente le persone interessate dalla segnalazione a luoghi o funzioni diversi;
- chiedere ai dipendenti di lavorare da casa;
- adottare altre misure precauzionali.

Al fine di evitare interferenze, il Segnalante non svolge attività investigative proprie e rispetta la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione.

D) Decisioni sulle possibili misure da adottare

Al termine dell'istruttoria, il Ricevente e i Responsabili delle indagini preparano una relazione scritta conclusiva, dando conto delle attività svolte, degli esiti degli accertamenti, delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Nella relazione, è rispettata la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o delle informazioni e degli elementi della segnalazione che potrebbero consentire la sua identificazione.

Qualora, all'esito dell'istruttoria, emerga che i fatti oggetto di accertamento possano assumere rilevanza sotto il profilo disciplinare o, in ogni caso, in cui vi siano profili giuslavoristici, la relazione conclusiva contenente gli esiti delle attività è inviata anche al Responsabile del Dipartimento Risorse Umane per le valutazioni di competenza. Il Responsabile del Dipartimento Legale effettuerà inoltre le valutazioni di competenza qualora dall'istruttoria emergano possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile.

Qualsiasi procedimento disciplinare avviato nei confronti di persone identificate come responsabili dei fatti o dei comportamenti segnalati sarà condotto in conformità con le disposizioni previste dal CCNL applicato.

La relazione conclusiva viene trasmessa:

- al Presidente & Amministratore Delegato, oppure qualora la Segnalazione riguardi quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione;
- al Collegio Sindacale;
- all'Organismo di Vigilanza quando la segnalazione riguarda una possibile violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e del Codice di condotta della Società o, comunque, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

E) Riscontro al Segnalante

Il Segnalante è informato dell'esito della sua segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione:

- se la segnalazione è fondata, viene dato conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della decisione;
- se le informazioni contenute nella segnalazione sono inesatte o infondate, viene dato conto dell'archiviazione della segnalazione e dei motivi della decisione.

F) Tracciabilità e archiviazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del Ricevente per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. DIRITTI DELLE PERSONE SEGNALATE

5.1 Nel corso dell'indagine interna, se necessario, i Riceventi e i Responsabili delle indagini possono chiedere alla persona segnalata di partecipare a un incontro per fornire chiarimenti, informazioni, documentazione e altri elementi utili all'accertamento dei fatti segnalati.

5.2 L'incontro si svolge nel rispetto del contraddittorio tra i partecipanti, con modalità che garantiscano la tutela della riservatezza e della reputazione della persona segnalata. L'incontro non costituisce un'audizione disciplinare.

5.3 L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo 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 (c.d. GDPR), del D. Lgs. 51/2018 e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

6. INTEGRITÀ E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

6.1 Le condizioni per la raccolta e la gestione delle segnalazioni garantiscono la massima riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone interessate dalla segnalazione, di eventuali terzi menzionati nella segnalazione e delle informazioni raccolte durante la gestione della segnalazione.

6.2 Il Segnalante, il Ricevente, i Responsabili delle indagini nonché qualsiasi persona o terza parte che abbia bisogno di conoscere tutte o parte delle informazioni sono soggetti a un obbligo di stretta riservatezza. Per garantire tale riservatezza vengono adottate misure specifiche, come la crittografia dei dati e il richiamo scritto alle norme di riservatezza o la firma di un accordo di riservatezza. L'accesso a queste informazioni a qualsiasi altra persona è vietato.

6.3 La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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. Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

6.4 La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi tramite la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta all'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

7. PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

7.1 Il Segnalante, i Facilitatori, le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela, i colleghi di lavoro a lui legati da un rapporto abituale e corrente e gli enti di diritto privato di sua proprietà o presso i quali lavora,

sono protetti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, quali:

- sospensione, licenziamento o misure equivalenti;
- retrocessione o rifiuto della promozione;
- cambiamento di mansioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- rifiuto della formazione;
- valutazione delle prestazioni o referenze negative sul lavoro;
- azioni disciplinari, rimproveri o altre sanzioni disciplinari ingiustificate, inclusa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato o da un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, quando il dipendente si aspettava legittimamente che gli sarebbe stato offerto un posto di lavoro a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato o di un contratto a tempo determinato;
- danni, inclusi danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media o perdite finanziarie, compresa la perdita di affari e la perdita di reddito;
- inserimento in una "lista nera" sulla base di un accordo formale o informale a livello di settore o industria, che può implicare che la persona fisica o giuridica non otterrà in futuro un impiego o una opportunità di lavoro nel settore o nell'industria;
- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- rinvio abusivo a trattamenti psichiatrici o medici;
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

7.2 Il Segnalante o qualsiasi persona sopra elencata che ritenga di essere soggetta a ritorsioni discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione deve informare l'HR o il Compliance Officer della Società.

8. SANZIONI

8.1 La Società, al fine di garantire che la gestione delle segnalazioni sia in linea con questa procedura, potrà adottare sanzioni disciplinari e altre misure fino al licenziamento e/o all'avvio di azione giudiziaria in caso di:

- segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero;
- segnalazione effettuata con l'intenzione di ottenere un corrispettivo finanziario;
- segnalazione riportante informazioni vietate e/o ottenute illegalmente;
- segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato;
- ostacolo, con azioni od omissioni, alla presentazione di una segnalazione o alla sua gestione secondo quanto disposto dalla presente procedura;
- violazione degli obblighi di riservatezza relativi alla ricezione, all'indagine interna, alla valutazione o all'archiviazione di una segnalazione;
- violazione del divieto di discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante e delle altre persone tutelate, anche nella forma del tentativo o della minaccia.

8.2 L'utilizzo di questa procedura da parte dei destinatari è facoltativo e il suo mancato utilizzo non può comportare alcuna sanzione.

8.3 L'utilizzo di questa procedura non esporrà il Segnalante ad alcuna sanzione qualora presenti una segnalazione in buona fede, senza alcuna intenzione di danneggiare il segnalato, sulla base di informazioni che appaiano ragionevolmente veritiere, complete e accurate, anche se i fatti si rivelano successivamente inesatti o non danno luogo all'adozione di alcuna misura correttiva o sanzione disciplinare.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

9.1 La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto.

9.2 La Società è titolare del trattamento ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, delle persone segnalate e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste dal D. Lgs. 24/2023 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D. Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti. La gestione delle segnalazioni è svolta direttamente dall'organizzazione del

Titolare del trattamento, tramite soggetti opportunamente designati e istruiti, che agiscono in veste di Autorizzati.

9.3 L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (Ricevente) senza il suo consenso espresso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023, il Titolare del trattamento, tramite soggetti appositamente autorizzati quali il Ricevente, ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

9.4 L'informativa privacy completa è disponibile sulla Piattaforma Digitale.