

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E D'INDAGINE



NOVEMBRE 2022

**COMPLIANCE
CONFORMITA SAPIN II & WASERMAN**



INDICE

1	DEFINIZIONE DEI TERMINI	3
2	INTRODUZIONE	3
3	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI	5
3.1	AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI	5
3.1.1	IDENTITÀ DELL'INFORMATORE	5
3.1.2	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
3.1.3	PROCEDURA STANDARD PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI	6
3.2	COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE ?	6
3.2.1	SEGNALAZIONE ALLA DIREZIONE	6
3.2.2	SEGNALAZIONE AD ALTRE ISTANZE APPROPRIATE (A LIVELLO LOCALE O DI GRUPPO) 7	
3.2.3	SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL DISPOSITIVO DI SEGNALAZIONE	7
3.3	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI RIFERITE	8
3.4	SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE	8
3.5	TUTELA DELL'INFORMATORE	8
4	PROCEDURA D'INDAGINE	10
4.1	RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
4.2	PROCESSO DI TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	10
4.2.1	VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE	10
4.2.2	NOMINA DEL TEAM D'INDAGINE	10
4.2.3	IL RUOLO DEL COMITATO DI CONFORMITÀ DEL GRUPPO ("GCC")	10
4.2.4	LA RELAZIONE D'INDAGINE	10
4.2.5	INFORMAZIONE DELLE PERSONE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	11
4.3	PROTEZIONE DEI DATI	11
4.3.1	DIRITTI DI ACCESSO E DI RETTIFICA	11
4.3.2	RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DEI DATI	11

1 DEFINIZIONE DEI TERMINI

Ai fini della presente procedura, i seguenti termini devono essere interpretati secondo la definizione fornita di seguito:

Dipendenti	Tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato o indeterminato, i direttori, i membri del Consiglio d'Amministrazione e i membri del Comitato Esecutivo del Gruppo (Group Leadership Team di seguito "GLT"), le figure responsabili a tutti i livelli della società EMG. Questa definizione include anche i lavoratori interinali.
Buona Fede	Situazione in cui una segnalazione è formulata senza mala fede o senza alcuna considerazione di vantaggi personali e il dipendente ha il ragionevole fondamento per ritenere che la sua segnalazione sia veritiera. Tuttavia, si precisa che non è necessario dimostrare che la segnalazione sia veritiera affinché sia considerata effettuata. Qualora la divulgazione sia fatta intenzionalmente in mala fede o sia falsa, si intenderà mancante della Buona Fede.
Indagine	Procedura volta a raccogliere ed analizzare informazioni allo scopo di determinare se si è verificata una condotta illecita o un'irregolarità e, in tal caso, ad accertare chi è la persona responsabile.
Condotta illecita	Inosservanza da parte di un dipendente o di un altro stakeholder interessato al <i>Nostro Codice Etico</i> o mancato rispetto delle linee guida comportamentali stabilite dalle società EMG.
Referenti	I Referenti sono il Group Compliance Officer..
Informatore / Whistleblower	Dipendente che in ambito aziendale segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società. Tale persona fisica riferisce, senza alcun interesse personale e in Buona Fede: <ul style="list-style-type: none">- un reato o una contravvenzione, realizzato o tentato,- una violazione di un impegno internazionale, debitamente ratificato o approvato dalla Francia,- una violazione di un atto unilaterale da parte di un'organizzazione internazionale pubblicato sulla base di tale impegno,- una violazione delle leggi o delle norme in vigore,- una violazione, una grave minaccia o un danno all'interesse pubblico,.- Un tentativo di nascondere una di queste violazioni.
Dispositivo di Segnalazione	In conformità alla definizione fornita dalla <i>Commissione Nazionale francese per l'Informatica e le Libertà</i> (CNIL), un Dispositivo di Segnalazione è un sistema messo a disposizione dei dipendenti di un'organizzazione pubblica o privata allo scopo di incoraggiarli a segnalare al proprio datore di lavoro, oltre ai normali metodi o procedure di informazione, illeciti o irregolarità nell'ambito dell'organizzazione che considerano contrari alle norme in vigore e allo scopo di procedere ad una verifica della segnalazione raccolta all'interno dell'organizzazione interessata.

2 INTRODUZIONE

In qualità di gruppo operante a livello internazionale, il Gruppo Euro Media (di seguito "Gruppo EMG") è impegnato a condurre la propria attività in modo integro e nel rispetto di forti valori

etici. In conformità al *Nostro Codice Etico*, tutti i Dipendenti sono tenuti a rispettare i valori del Gruppo nel loro lavoro quotidiano e ad esprimere eventuali segnalazioni relative alla violazione di leggi, norme o regole interne del Gruppo EMG.

La presente procedura definisce e implementa il dispositivo di segnalazione che può essere utilizzato da tutti i Dipendenti, con contratto a tempo determinato o indeterminato, da chiunque lavori per conto del Gruppo EMG, fornitori e subappaltatori, allo scopo di segnalare con la massima riservatezza qualsiasi situazione che possa violare il *Nostro Codice Etico* e/o le leggi in vigore.

Lo scopo principale della presente procedura è aiutare il Gruppo EMG ad esercitare i suoi doveri di tutela dei suoi dipendenti, di chiunque lavori per conto del Gruppo EMG, di fornitori e subappaltatori, rispetto a comportamenti che non siano conformi al *Nostro Codice Etico* e/o alle leggi in vigore, in modo riservato e senza temere molestie, intimidazioni, mobbing, danni alla reputazione o rappresaglie nei confronti di chiunque abbia denunciato una situazione illecita.

La legge n°2016-1691 del 9 dicembre 2016 sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e l'ammodernamento della vita economica (denominata anche 'Legge Sapin 2') chiede alle società con più di 50 dipendenti e alle amministrazioni pubbliche di implementare una procedura di segnalazione di illeciti, con un apposito Dispositivo di Segnalazione. La Legge Sapin 2 stabilisce uno *status* più protettivo e armonizzato per gli Informatori, tutelando la riservatezza della loro identità e vietando qualsiasi misura di rappresaglia contro tali Informatori. A seconda delle dimensioni della società, le procedure di segnalazione possono essere utilizzate per diversi scopi, tra cui la denuncia di reati, di gravi danni alla proprietà pubblica, oppure di violazioni del codice di condotta di una società. La legge Sapin II è stata aggiornata dalle Leggi n°2022-401 del 21 marzo 2022 (denominata legge Wasserman) al fine di migliorare la tutela degli informatori ed è applicabile dal 1° settembre 2022.

La presente procedura, costituisce parte integrante del Modello 231 di Emg Italy S.p.A., ed è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

In Italia in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha previsto che il Modello 231 preveda di: (i) costituire più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231, garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante.

OBIETTIVI DELLA PRESENTE PROCEDURA

Gli obiettivi specifici della presente procedura sono:

- Contribuire a promuovere e sviluppare una cultura della trasparenza, della responsabilità e dell'integrità;
- Assicurare che tutti i dipendenti si sentano sostenuti nel denunciare eventuali illeciti, con fiducia, e nel riferire situazioni che sospettano possano comportare una condotta inopportuna, immorale o inadeguata all'interno del Gruppo EMG;
- Prevenire in modo proattivo e individuare Condotte illecite che potrebbero avere un impatto sulle performance finanziarie e danneggiare la reputazione del Gruppo EMG;
- Fornire procedure chiare per la segnalazione e la gestione di tali preoccupazioni;

- Fornire la garanzia che le informazioni divulgate saranno trattate seriamente, in modo riservato e gestite senza timore di rappresaglia di alcuna forma.

Le segnalazioni raccolte nell'ambito di questa procedura sono accessibili a un numero estremamente limitato di persone e valutate in modo riservato, per permettere al Gruppo EMG di decidere sulle rispettive misure correttive da adottare per porre fine alla situazione non conforme osservata.

In nessun caso, la segnalazione di illeciti potrà essere utilizzata per riferire una situazione infondata o derivante da un mero sospetto. L'utilizzo non conforme alle presenti disposizioni potrà essere considerato un abuso e dar luogo a sanzioni contro i dipendenti che non agiscano in Buona Fede.

3 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI

3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI

La procedura è applicabile a tutte le società EMG. Tuttavia, l'identità dell'Informatore e l'oggetto della segnalazione devono rispettare i seguenti requisiti:

3.1.1 IDENTITÀ DELL'INFORMATORE

il whistleblower è un soggetto che ha un rapporto diretto con la società. Pertanto, potrebbe essere (di seguito le "Persone identificate"):

- Un collaboratore interno (ovvero un dipendente con contratto a tempo determinato, indeterminato o un tirocinante);
- Un collaboratore saltuario (ad es. "lavoratori interinali");
- Una persona che lavora per conto del Gruppo EMG (ad es. liberi professionisti, intermediari, consulenti, lavoratori temporanei);
- Fornitori e subappaltatori.

In virtù della normativa applicabile, l'Informatore deve possedere le **seguenti caratteristiche cumulative**:

- Essere una **persona fisica**;
- Agire in **buona fede**;
- Agire senza che vi sia un vantaggio personale ;
-

3.1.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La presente procedura è destinata a permettere alle Persone identificate di riferire qualsiasi Condotta illecita percepita, che non sia basata su mere speculazioni, voci di corridoio o pettegolezzi.

Le Condotte illecite che possono essere riferite coperte dalla presente procedura sono nella fattispecie:

- Comportamento o situazione contraria al *Nostro Codice Etico*;
- Un reato o una contravvenzione;
- Una violazione di un impegno internazionale debitamente approvato o ratificato dalla Francia o un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di tale impegno;
- Una violazione delle leggi o delle norme in vigore;
- Una minaccia o un danno all'interesse generale;

- la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico di EMG Italy SPA e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
- Azioni o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso EMG;
- Azioni o omissioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente
- Un tentativo di nascondere una di queste violazioni.

Saranno considerati solo i seguenti fatti:

- Fatti correlati direttamente con la portata della procedura di segnalazione sopra definita;
- Fatti riferiti in buona fede, formulati in modo obiettivo e sufficientemente dettagliato.

3.1.3 PROCEDURA STANDARD PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

La procedura di segnalazione può svolgersi come segue:

- Un report interno come descritto al punto 3: "Come effettuare la segnalazione?";
- Una segnalazione esterna all'autorità competente; e

Se la segnalazione non viene affrontata entro tre mesi (o sei mesi, se giustificato), il Whistleblower può divulgarla al pubblico attraverso la stampa o i social media. Le segnalazioni devono essere: a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti; b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala; c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

3.2 COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE ?

Esistono tre modi per effettuare una segnalazione su una condotta illecita. Le Persone identificate possono scegliere quello che ritengono più idoneo alla loro situazione specifica.

3.2.1 SEGNALAZIONE ALLA DIREZIONE

Qualora una Persona identificata sia testimone di un comportamento illecito o immorale, può riferirlo al proprio superiore diretto o al rispettivo contatto presso il Gruppo EMG.

Qualsiasi responsabile o funzione di supporto cui sia riferita una situazione dispone di 48 ore per informare il Group Compliance Officer tramite e-mail (ethical.alert@emglive.com), di seguito il Referente

3.2.2 SEGNALAZIONE AD ALTRE ISTANZE APPROPRIATE (A LIVELLO LOCALE O DI GRUPPO)

Se la Persona identificata non si sente a proprio agio nel confidarsi al proprio superiore diretto o al proprio contatto presso il Gruppo EMG, a causa di un potenziale o reale conflitto di interessi o per timore di rappresaglia, ha la possibilità di riferire la situazione a qualsiasi istanza appropriata a livello locale (ad es. il comitato aziendale, il superiore diretto, ecc.) o a livello del Gruppo.

Qualsiasi istanza cui sia riferita una situazione dispone di 48 ore per informare il Group Compliance Officer tramite e-mail (ethical.alert@emglive.com), di seguito il Referente.

Il Group Compliance Officer potrà avvisare l'Organismo di Vigilanza di Emg Italy S.p.A. all'indirizzo e-mail: odv@it.emglive.com per la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico di EMG Italy SPA e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

3.2.3 SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL DISPOSITIVO DI SEGNALAZIONE

- Come effettuare una segnalazione attraverso il Dispositivo di Segnalazione?

Il Gruppo EMG ha implementato un dispositivo dedicato e riservato ospitato da un provider di servizi esterno, EQS. Il Dispositivo di Segnalazione consente alle Persone identificate di denunciare direttamente i fatti, acquisendo le informazioni relative al caso sul seguente sito web: <https://emglive.whistleblownetwork.net>.

Le Persone identificate possono anche effettuare la segnalazione attraverso un'app mobile disponibile in download dal nome « EMG Ethics ».

- Segnalazione riservata e anonima

Le persone che inoltrano una segnalazione possono divulgare la loro identità, nel qual caso le loro informazioni personali saranno trattate in modo riservato e solo il Group Compliance Officer, il Comitato di Conformità del Gruppo e gli investigatori nominati conosceranno la loro identità. L'indicazione dell'identità aiuterà ad indagare sulla segnalazione e a trattare tutte le questioni che ne derivano.

Inoltre, sono necessarie alcune informazioni da parte dell'Informatore allo scopo di gestire adeguatamente la segnalazione ricevuta e implementare un piano d'azione correttivo:

- Conferma da parte dell'Informatore che è personalmente a conoscenza dei fatti riferiti e che agisce in Buona Fede e in modo disinteressato;
- Dettagli sulla sua identità, quali la natura dei suoi rapporti con il Gruppo EMG, il suo nome e cognome, la posizione occupata, la società EMG cui fa riferimento;
- Il mezzo di comunicazione con cui desidera essere informato/a delle azioni correttive implementate (tramite e-mail, telefono o per posta);
- Se sono stati informati terzi sui fatti riferiti prima della comunicazione;
- La descrizione dettagliata dei fatti su cui si basa la segnalazione;
- Informazioni e documenti miranti a sostenere i fatti riferiti; se necessario, la trasmissione di queste informazioni permetterà di contattare l'Informatore allo scopo di raccogliere ulteriori informazioni e indagare sui fatti riferiti.

Il Dispositivo di Segnalazione garantisce una rigorosa riservatezza e consente all'Informatore di inoltrare la segnalazione in modo anonimo qualora tema misure di rappresaglia.

In questo caso, nessuno conoscerà la sua identità, compreso il Group Compliance Officer. Pertanto, le segnalazioni anonime potranno essere oggetto di indagine qualora sia stabilita la

serietà dei fatti riferiti e gli elementi fattuali siano sufficientemente dettagliati. Nel trattamento di tale segnalazione, devono essere adottate particolari precauzioni per valutare correttamente i fatti.

Per garantire una comunicazione adeguata con l'Informatore anonimo, i contatti sono presi direttamente tramite il Dispositivo di Segnalazione. Il Referente comunica con l'Informatore tramite un indirizzo e-mail protetto, dedicato all'inoltro di segnalazioni, assegnato al Referente e tramite l'indirizzo utilizzato dalla persona che ha effettuato la segnalazione per riferire i fatti.

La segnalazione di tali situazioni attraverso il Dispositivo di Segnalazione è facoltativa. Di conseguenza, il mancato utilizzo del Dispositivo di Segnalazione da parte delle Persone identificate non potrà essere oggetto di sanzioni.

3.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI RIFERITE

Le segnalazioni inoltrate attraverso il Dispositivo di Segnalazione sono verificate e sottoposte ad indagine con la garanzia del rispetto di rigorose misure di riservatezza nei confronti dell'identità dell'Informatore. L'identità di una persona oggetto di una segnalazione, nonché i fatti coperti da una segnalazione non possono essere divulgati, tranne alle funzioni ristrette incaricate dell'indagine interna, o alle autorità giudiziarie qualora sia stato determinato che la segnalazione è ben fondata.

In conformità alle norme locali in vigore per il trattamento dei dati personali, sono adottate tutte le necessarie precauzioni per garantire la riservatezza durante la fase di indagine.

3.4 SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE

All'atto della segnalazione, l'Informatore deve agire in Buona Fede e mai con l'intento di danneggiare la reputazione di una persona o provocarne la perdita del posto di lavoro.

Per "Buona Fede" non si intende che l'Informatore debba essere totalmente sicuro dei fatti che riferisce. Possono essere riferiti dubbi su una potenziale Condotta illecita che non si è ancora verificata o che sia imminente, se l'Informatore è in possesso di elementi che dimostrino l'eventualità che si verifichi tale situazione e la segnalazione non viene fatta con l'intento di danneggiare un'altra persona.

Tuttavia, qualsiasi abuso del sistema di segnalazione per causare danni è illecito e sarà sanzionato di conseguenza. Saranno adottate sanzioni disciplinari adeguate in conformità alla procedura disciplinare locale contro qualsiasi Persona identificata che abbia inoltrato una segnalazione in malafede o che divulghi false informazioni.

3.5 TUTELA DELL'INFORMATORE

L'Informatore non è responsabile penalmente alla luce della normativa nazionale italiana e di quella francese della Capogruppo, se:

- La divulgazione delle informazioni è necessaria e proporzionale alla tutela degli interessi in questione
- ed è effettuata in conformità alla presente procedura di segnalazione di illeciti e d'indagine.

Inoltre, il Whistleblower non è civilmente responsabile se agisce in buona fede.

Di conseguenza, l'Informatore non potrà essere punito, licenziato o soggetto a misure discriminanti dirette o indirette, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, formazione, riclassificazione, assegnazione di compiti, qualifica, classificazione, promozione professionale, trasferimento o rinnovo del contratto a causa dell'utilizzo del Dispositivo di Segnalazione.

Inoltre, l'uso in Buona Fede del Dispositivo di Segnalazione, anche qualora sia successivamente dimostrato che i fatti erano inesatti, non espone l'Informatore a sanzioni disciplinari.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo il più rapidamente possibile il **Group Compliance Officer** che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazione in conformità alla presente procedura..

DA NON FARE

-  Aver paura di riferire informazioni accurate e sincere su un atto illecito
-  Riferire informazioni infondate e voci di corridoio malevole, mere speculazioni o pettegolezzi
-  Pregiudicare gli Informatori che abbiano inoltrato una segnalazione su fatti in buona fede e in conformità alla presente procedura

DA FARE

-  Riferire solo comportamenti o situazioni che siano contrari al Nostro Codice Etico ; un reato o un'infrazione ; una violazione di un impegno internazionale debitamente approvato o ratificato dalla Francia o un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di tale impegno ; una violazione delle leggi o norme in vigore ; una minaccia o un grave danno all'interesse générale, un tentativo di nascondere una di queste violazioni.
-  Inoltrare segnalazioni attraverso il proprio superiore diretto o contatto EMC, qualsiasi altra istanza appropriata o il Dispositivo di Segnalazione
-  Referire fatti condivisi in Buona Fede, formulati in modo obiettivo e sufficientemente dettagliato.

4 PROCEDURA D'INDAGINE

4.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

In seguito all'inoltro di una segnalazione tramite i canali sopra indicati, il Referente riceverà la segnalazione e invierà un avviso di ricezione all'Informatore entro un termine massimo di 7 giorni.

Questo avviso di ricezione ha lo scopo d'informarlo che è stata ricevuta la segnalazione. L'avviso di ricezione non includerà alcuna indicazione dei fatti precedentemente riferiti, ma potrà essere accompagnato da una stima del tempo richiesto per studiare l'ammissibilità della segnalazione riferita, sapendo che la durata massima della procedura è di 3 mesi ove ne ricorrano i presupposti.

4.2 PROCESSO DI TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

4.2.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Alla ricezione di una segnalazione, il Referente procede a una valutazione preliminare allo scopo di determinare se rientra nell'ambito della presente procedura.

4.2.2 NOMINA DEL TEAM D'INDAGINE

Se la segnalazione ricevuta rientra nell'ambito della presente procedura, il Referente deciderà come trattarla, nominando un team preposto all'indagine che può includere: gli Ambasciatori della Conformità, il Direttore Risorse Umane del Gruppo, l'Ufficio Risorse Umane locale, il Comitato di Conformità del Gruppo, investigatori esterni, ecc.

Nessuno è in grado di condurre un'indagine da solo, senza garantire un processo collegiale. Infatti, un processo d'indagine collegiale garantirà l'imparzialità dell'analisi dei fatti asseriti.

Il team preposto all'indagine è incaricato di garantire che siano svolte le indagini necessarie. Più precisamente, è incaricato della pianificazione delle diverse fasi dell'indagine, del coinvolgimento delle funzioni/esperti adeguati, dell'esecuzione e documentazione delle indagini e dei suoi risultati in modo adeguato.

Possono essere organizzate una o più riunioni tra l'Informatore e il Referente e/o il team d'indagine per una segnalazione ritenuta seria, allo scopo di garantire la miglior comprensione possibile della situazione e dei fatti riferiti.

4.2.3 IL RUOLO DEL COMITATO DI CONFORMITA DEL GRUPPO ("GCC")

Il GCC comprende il Chief Compliance Officer, il Group Chief Executive Officer e il Group Financial Officer..

In qualsiasi caso, il GCC garantisce la corretta gestione delle segnalazioni e riceve con scadenza **annuale**, al termine dell'esercizio finanziario (entro e non oltre il 31 dicembre), informazioni sulla gestione e il trattamento delle segnalazioni da parte del Referente.

Su questa base, il Referente è incaricato della presentazione dei seguenti parametri:

- Numero e natura delle segnalazioni ricevute, abbandonate e oggetto di indagine;
- Numero e natura dei casi gestiti;
- Tempi medi di trattamento delle segnalazioni;
- Situazione dei casi pendenti.

4.2.4 LA RELAZIONE D'INDAGINE

Il team d'indagine è incaricato di produrre una **relazione d'indagine** che sarà accompagnata da un piano d'azione correttivo da implementare per risolvere il caso o prevenire che si verifichino ulteriori illeciti.

4.2.5 INFORMAZIONE DELLE PERSONE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Referente informa la persona oggetto della segnalazione, inviandole un'e-mail riservata o una lettera raccomandata con avviso di ricezione. La persona oggetto di segnalazione deve ricevere le seguenti informazioni:

- I fatti asseriti contro di lei, che rivelano la sua presunta natura;
- Il team d'indagine informato sui fatti asseriti;
- I canali di comunicazione che possono essere utilizzati per contattarla;
- Le procedure per esercitare i propri diritti di accesso, rettifica e opposizione ai suoi dati personali;
- Il modo in cui sarà notificata la conclusione del procedimento.

Tuttavia, possono essere adottate disposizioni di protezione allo scopo di prevenire la distruzione delle prove correlate alla segnalazione. In questo caso, la persona oggetto di segnalazione non sarà informata sin tanto che non saranno adottate tali disposizioni.

4.3 PROTEZIONE DEI DATI

4.3.1 DIRITTI DI ACCESSO E DI RETTIFICA

L'Informatore e qualsiasi persona oggetto di una segnalazione godono dei diritti di informazione, accesso, rettifica e opposizione ai loro dati personali raccolti ai fini della procedura di segnalazione di illeciti e d'indagine, in conformità alle leggi sulla privacy.

Qualsiasi richiesta deve essere inoltrata esplicitamente al Referente contattandolo direttamente o inviando un'e-mail all'indirizzo e-mail dedicato al Dispositivo di Segnalazione o al seguente indirizzo di posta elettronica: ethical.alert@emglive.com.

Tali diritti possono essere esercitati non appena è inoltrata la segnalazione. Tuttavia, possono essere posticipati in caso di adozione di disposizioni di protezione.

4.3.2 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DEI DATI

I dati che si riferiscono a una segnalazione che non rientrano nell'ambito della presente procedura sono distrutti tempestivamente non appena sono ricevuti e trattati dal Referente.

Il Referente è in grado di conservare solo dati pertinenti allo scopo di elaborare statistiche sull'uso delle segnalazioni di illeciti. In questo caso, tutti i dati personali devono essere cancellati tempestivamente.

Qualora una segnalazione non sia seguita da procedimenti disciplinari o giudiziari, i dati devono essere distrutti o archiviati dopo essere stati resi anonimi, dal Referente, entro e non oltre quattro mesi dal termine dell'Indagine.

Qualora siano avviati procedimenti disciplinari o giudiziari contro l'autore di una segnalazione abusiva, i dati relativi a questa segnalazione sono conservati sino al termine della procedura.

I dati relativi alle segnalazioni ricevute e trattate sono archiviati e centralizzati [in un file protetto da password con accesso limitato]. In questo caso, i dati sono archiviati e conservati dopo esser stati resi anonimi entro due mesi dalla conclusione dell'Indagine, a scopo statistico.

Gli archivi relativi alle segnalazioni riferite sono conservati come segue:

- In un luogo sicuro;
- In una cassaforte digitale;
- Su un computer di backup esterno;
- Nell'ambito di un sistema di archiviazione elettronico protetto (SAE);

La consultazione dei dati archiviati è registrata allo scopo di conoscere la natura dell'informazione esaminata e i dipendenti che vi accedono.

SINTESI DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E D'INDAGINE

FASI		DIPENDENTI COINVOLTI	COMPORTEMENTI AUSIPICATI	
1. INVIO DI UNA SEGNALAZIONE DA PARTE DI PERSONE IDENTIFICATE	Canali di segnalazione	Segnalazione alla Direzione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al proprio superiore diretto ▪ O al proprio contatto presso il Gruppo EMG Qualsiasi persona cui sia riferita una situazione dispone di 48 ore per informare il Group Compliance Officer.	
		Segnalazione ad altre istanze appropriate		Qualsiasi istanza appropriata a livello locale o di Gruppo.
		Segnalazione attraverso il Dispositivo di Segnalazione		Servizio esterno fornito: https://emglive.whistleblownetwork.net
2. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE (entro un termine massimo di 7 giorni)		Il Referente	Il Referente invia un avviso di ricezione all'Informatore.	
3. PROCESSO DI TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI (entro un termine massimo di 3 mesi o 6 mesi se giustificato)	Valutazione preliminare	Il Referente	Il Referente procede a una valutazione preliminare allo scopo di determinare se rientra nell'ambito della presente procedura .	
	Nomina del team d'indagine	Il Referente	Il Referente deciderà come trattare la segnalazione, nominando un team d'indagine .	
	Il GCC	Il Referente	Il Referente invia con scadenza annuale al GCC informazioni sulla gestione e il trattamento delle segnalazioni ricevute.	
	Relazione d'indagine	Team d'indagine	Il team d'indagine è incaricato di produrre una relazione d'indagine per risolvere il caso o prevenire il verificarsi di ulteriori illeciti.	
	Informazione delle persone oggetto della segnalazione	Il Referente	Il Referente informa la persona oggetto della segnalazione.	



Via Deruta 20
20132 | Milano
ITALY

CONTACT

ethical.alert@emglive.com