



surface  
care  
solutions

**FILA INDUSTRIA CHIMICA S.p.A.**

**Procédure de traitement des dénonciations internes  
(whistleblowing)**

Révision	Date	Activités	Approuvé
01	15/12/2023	Première adoption	CdA
02	30/04/2024	Deuxième adoption	CdA

## **INDEX**

- 1. Objet et champ d'application**
- 2. Destinataires et fonctions**
- 3. Documents connexes**
- 4. Obligations de la société**
- 5. Signalement par les canaux internes**
- 6. Obligations du gestionnaire des canaux de signalement internes**
- 7. Protection de l'auteur du signalement**
- 8. Protection des dénonciateurs contre les rapports faux, diffamatoires et calomnieux**
- 9. Annexes**

## 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

L'objectif de cette Procédure est de fournir toutes les indications nécessaires pour garantir que la gestion de ce que l'on appelle le whistleblowing - c'est-à-dire la pratique consistant à signaler des comportements illicites survenant au sein de l'Entité, rencontrés par les employés, les collaborateurs, les fournisseurs, les professionnels et les clients, dans le cadre de leur travail et/ou de leur activité professionnelle, ou dans le cadre des relations juridiques et commerciales avec l'Entité elle-même - est effectuée correctement, dans le plein respect des dispositions du Décret législatif italien 24/2023, transposant la Directive de l'Union européenne n° 2019/1937.

## 2. DESTINATAIRES ET FONCTIONS

La présente procédure s'adresse à toutes les personnes qui, ayant eu connaissance d'un comportement, d'un acte ou d'une omission illicite, ont l'intention de les signaler par le biais des canaux de signalement internes mis en place par l'entreprise. Les destinataires de cette procédure sont donc les personnes suivantes:

- les employés de la société (y compris les personnes encore en période d'essai), ou le personnel employé par les sociétés qui fournissent la société
- les candidats à des postes vacants, lorsque les informations sur les violations qu'ils ont l'intention de signaler ont été obtenues au cours du processus de sélection ou d'autres phases précontractuelles
- les free-lances et les collaborateurs de l'entreprise
- les anciens employés ou anciens collaborateurs de l'entreprise, lorsque les informations sur les violations qu'ils ont l'intention de signaler ont été obtenues au cours de la relation d'emploi et/ou de collaboration ;
- les bénévoles et les stagiaires, rémunérés ou non, qui travaillent pour la société ;
- les actionnaires et les personnes ayant des fonctions d'administration, de gestion, de contrôle, de supervision ou de représentation, même si ces fonctions sont exercées de facto, au sein de la société.

La procédure prévoit l'exécution d'une série d'activités confiées aux fonctions suivantes, qui sont également soumises à la procédure elle-même :

RÔLE	DÉFINITION
Dénonciateur	Il s'agit de la personne (travailleur, fournisseur, collaborateur, professionnel ou client) qui signale la violation constatée et qui est assurée de sa confidentialité ainsi que de l'absence de tout comportement de représailles.

Gestionnaire des canaux de signalement internes (ci-après dénommé « gestionnaire »)	Il s'agit de la personne, interne ou externe à l'entreprise, chargée de la gestion des canaux de signalement internes.
Signalé	Il s'agit de la personne (travailleur, fournisseur, collaborateur, professionnel ou client) à laquelle est attribuée la paternité de l'acte présumé et possiblement répréhensible et qui bénéficie des mêmes garanties en matière de droit à la défense contre des accusations injustes, non corroborées ou circonstanciées.

### 3. DOCUMENTS CONNEXES

Documentation concernant le traitement des données à caractère personnel, en vertu et conformément au règlement (UE) n° 2016/679 (GDPR), à des fins liées à la gestion des dénonciations (par exemple, registre du contrôleur des données, informations sur le traitement des données à caractère personnel, nomination des personnes désignées et des gestionnaires externes).

### 4. OBLIGATIONS DE LA SOCIÉTÉ

La présente procédure décrit les méthodes opérationnelles par lesquelles la société se propose de remplir les obligations visées aux articles 4 et suivants du décret législatif italien 24/2023.

En particulier, afin de permettre et de faciliter le signalement de comportements illicites et/ou anormaux, en garantissant la confidentialité de l'auteur du signalement, de la personne impliquée, des personnes pouvant être mentionnées dans le rapport, ainsi que du contenu du rapport et de ses annexes, l'entreprise a mis en place des canaux de signalement internes spécifiques. Il s'agit en particulier de:

Les personnes occupant des postes de direction ou soumises à la direction d'autres personnes, ou celles qui, d'une manière ou d'une autre, collaborent ou interagissent avec l'entreprise (par exemple, les clients, les fournisseurs, les collaborateurs, etc.) peuvent transmettre leurs rapports directement au responsable des canaux d'information internes, par le biais de:

- a) **Voie prioritaire** : envoi du rapport par lettre recommandée avec accusé de réception à l'attention du gestionnaire des voies de signalement, identifié en la personne de M. Enrico Sinigaglia, qui peut recevoir le rapport à l'adresse suivante : via Francesco Rismondo n. 2/E - 35131 Padoue (Italie), au cabinet d'avocats Wiadvisory. Dans ce cas, le déclarant doit insérer le rapport dans deux enveloppes scellées : la première avec ses données d'identification et une photocopie de sa pièce d'identité ; la seconde avec le contenu du rapport, de manière à séparer ses données d'identification du rapport. Les deux enveloppes doivent ensuite être placées dans une troisième enveloppe scellée portant à l'extérieur la

mention « Réservé au directeur des chaînes de reportage », en la personne de M. Enrico Sinigaglia;

- b) **Voie alternative** : l'utilisation de la ligne téléphonique confidentielle : +39 351 6524889, en interagissant directement avec le directeur ou en laissant un message vocal. Le plaignant peut également demander une réunion en personne avec le directeur pour faire son rapport en personne. Au cours de la conversation ou de la messagerie, le rapporteur est libre de révéler ou non son identité.

À cet égard, il est précisé que la confidentialité de l'identité du rapporteur, des personnes impliquées ou mentionnées, ainsi que de tous les autres éléments du rapport, y compris les pièces jointes et les documents auxquels il est fait référence, est garantie par:

- la mise en œuvre des canaux de reporting susmentionnés conformément aux dispositions des lignes directrices de l'ANAC, approuvées par la résolution n° 311 du 12 juillet 2023 ;
- l'autonomie et l'indépendance du gestionnaire de reporting désigné ;
- l'utilisation, pour la réception et la gestion des rapports, d'une lettre recommandée à recevoir par le gestionnaire désigné, qui est une personne externe à la société ;
- l'utilisation, pour la réception et la gestion des rapports, d'une ligne téléphonique appartenant exclusivement au Responsable des rapports internes désigné, qui ne permet à aucune personne au sein de la Société de connaître les communications reçues.

En outre, la société, conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 1, point e), du décret législatif italien 24/2023, s'engage à afficher sur les panneaux d'affichage de la société, annexés à la présente procédure, des informations claires sur les points suivants:

- a) les canaux de signalement interne, les procédures à suivre et les conditions préalables à l'établissement d'un rapport interne ; et
- b) le canal, les procédures et les conditions requises pour effectuer des rapports externes par le biais des outils mis à disposition par l'Autorité nationale anticorruption (ANAC).

Les informations susmentionnées seront également disponibles dans une section spécifique du site web de l'entreprise, afin de rendre les informations visées aux points a) et b) également accessibles aux personnes qui, bien que n'étant pas présentes sur le lieu de travail, ont une relation juridique avec l'entreprise elle-même (par exemple, les clients, les fournisseurs, les consultants, etc.)

## 5. SIGNALEMENT PAR LES CANAUX INTERNES

### 5.1 OBJET DU SIGNALEMENT

En utilisant les canaux mis à sa disposition par l'entreprise et en suivant les instructions énoncées au point 6.3 « Procédures de signalement », le déclarant peut effectuer des signalements circonspects concernant:

- a) les infractions à la législation nationale (infractions pénales, civiles, administratives ou comptables autres que celles identifiées comme des infractions à la législation de l'UE);
- b) les violations des mesures de l'Autorité;
- c) les violations des droits de l'homme;
- d) les comportements qui causent des dommages ou des préjudices, ne serait-ce qu'en termes d'image, à l'entreprise ;
- e) les infractions relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne ou des actes nationaux indiqués dans l'annexe du décret législatif italien 24/2023, ou des actes nationaux constituant la mise en œuvre des actes de l'Union européenne indiqués dans l'annexe de la directive (UE) 2019/1937, même s'ils ne sont pas indiqués dans l'annexe du décret législatif italien 24/2023, dans les domaines suivants: marchés publics ; services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ; sécurité et conformité des produits ; sécurité des transports ; protection de l'environnement ; radioprotection et sûreté nucléaire ; sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux et santé et bien-être des animaux ; santé publique ; protection des consommateurs ; vie privée et protection des données à caractère personnel et sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
- f) les actes ou omissions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne ;
- g) les actes ou omissions affectant le marché intérieur, y compris les violations des règles de l'Union européenne en matière de concurrence et d'aides d'État, ainsi que les violations des règles relatives à l'impôt sur les sociétés ;
- h) les actes ou comportements qui, sans relever expressément des points précédents, sont susceptibles de contrarier l'objet ou le but des dispositions des actes de l'Union européenne régissant les domaines indiqués aux points e, f et g du présent paragraphe.

**Il est précisé dès à présent que tous les comportements, conduites, omissions et violations visés aux points a, b, c, d, e, f, g, h peuvent être signalés par le biais des canaux internes mis en place par l'entreprise.**

**En revanche, seuls les comportements visés aux points e, f, g, h peuvent être signalés par le biais du canal externe mis à disposition par l'ANAC, en présence des conditions légales requises, précisées dans la note d'information ci-jointe.**

Afin de faciliter l'identification des faits susceptibles d'être rapportés, voici une liste, non exhaustive et à titre d'exemple, de conduites/comportements pertinents:

- la violation des codes de conduite ;
- des irrégularités dans la conformité comptable, administrative et fiscale ou dans la préparation des états financiers ;
- fausses déclarations et fausses certifications ;
- la violation des réglementations en matière d'environnement, de sécurité au travail et de contrôle ;
- embauche non transparente ;
- comportement visant à entraver les activités de contrôle des autorités de surveillance (par exemple, omission de documents, présentation d'informations fausses ou trompeuses) ;
- promesse ou don d'argent, de biens ou de services ou de tout autre avantage visant à corrompre des fournisseurs, des clients ou des fonctionnaires ;
- les actions susceptibles de nuire à l'image de l'entreprise.

La catégorie des infractions à signaler comprend également, au moins pour certaines infractions pénales, la configuration de la tentative, où la punissabilité est envisagée.

## 5.2 SIGNALEMENTS INTERDITS

En revanche, il est absolument interdit de faire des rapports qui:

- font référence à des violations, des comportements ou des omissions que le journaliste n'a aucune raison de croire véridiques;
- sont prétextuelles, diffamatoires ou calomnieuses ;
- sont de nature discriminatoire, en ce sens qu'elles font référence à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses ou politiques ou à l'origine raciale ou ethnique de la personne signalée ;  
ou
- visent uniquement à nuire à la personne visée ;
- constituent en fin de compte des formes d'abus et/ou d'instrumentalisation de la présente procédure et de l'institution de la dénonciation.

En outre, il convient de préciser d'emblée qu'aucun rapport ne peut être pris en compte s'il concerne exclusivement:

- à des litiges, des réclamations ou des demandes liés à un intérêt personnel du dénonciateur ;
- les relations individuelles d'emploi ou de coopération de la personne signalée avec l'entreprise ou avec des personnes hiérarchiquement supérieures
- des aspects de la vie privée de la personne signalée, sans lien direct ou indirect avec l'entreprise et/ou l'activité professionnelle.

**Il est précisé dès à présent que les protections accordées au dénonciateur par le chapitre III du décret législatif italien n° 24/2023, et détaillées ci-dessous, cessent de s'appliquer dans le cas où le dénonciateur est reconnu pénalement responsable, ne serait-ce que par un jugement de première instance, des délits de calomnie, de diffamation ou d'autres délits concrètement imputables à la fausseté du rapport. De même, les protections en faveur du dénonciateur ne sont pas garanties dans le cas où ce dernier est tenu pour responsable, dans le cadre d'une procédure civile, d'avoir fait des rapports de mauvaise foi, étayés par une intention malveillante ou une négligence grave. En outre, des sanctions disciplinaires peuvent être imposées dans de tels cas.**

## 5.3 MODALITÉS OPÉRATIONNELLES POUR LES RAPPORTS

Le dénonciateur qui a l'intention de signaler un acte attribuable aux comportements énumérés au paragraphe 5.1 doit suivre les instructions opérationnelles suivantes.

En particulier, le signalement:

- doit être fait de bonne foi et ne doit pas être fondé sur de simples soupçons ou rumeurs
- il doit être le plus circonstancié possible et offrir le plus d'éléments possibles pour permettre au gestionnaire d'effectuer les vérifications et les activités d'enquête nécessaires
- elle ne doit pas prendre un ton insultant, ni contenir des injures personnelles ou des jugements moraux visant à offenser ou à porter atteinte à l'honneur et/ou à la dignité personnelle et/ou professionnelle de la personne ou des personnes visées par les faits rapportés.

En particulier, aux fins du présent paragraphe, le rapporteur peut rendre compte au moyen de:

- a) **Voie prioritaire** : envoi du rapport par lettre recommandée avec accusé de réception à l'attention du gestionnaire des voies de signalement, identifié en la personne de M. Enrico Sinigaglia, qui peut recevoir le rapport à l'adresse suivante : via Francesco Rismondo n. 2/E - 35131 Padoue (Italie), au cabinet d'avocats Wiadvisory. Dans ce cas, le déclarant doit insérer le rapport dans deux enveloppes scellées : la première avec ses données d'identification et une photocopie de sa pièce d'identité ; la seconde avec le contenu du rapport, de manière à séparer ses données d'identification du rapport. Les deux enveloppes doivent ensuite être placées dans une troisième enveloppe scellée portant à l'extérieur la mention « Réservé au directeur des chaînes de reportage », en la personne de M. Enrico Sinigaglia;
- b) **Voie alternative** : l'utilisation de la ligne téléphonique confidentielle : +39 351 6524889, en interagissant directement avec le directeur ou en laissant un message vocal. Le plaignant peut également demander une réunion en personne avec le directeur pour faire son rapport en personne. Au cours de la conversation ou de la messagerie, le rapporteur est libre de révéler ou non son identité.

Dans tous les cas, dans le texte de la communication électronique ou au cours de l'appel téléphonique/de la réunion directe avec le directeur, le rapporteur doit décrire en détail le fait qui fait l'objet du rapport, en indiquant clairement:

- I. le nom et le prénom, la qualification et la fonction/le rôle de la personne responsable (appelée « personne signalée »)
- II. les circonstances de temps et de lieu de l'événement, ainsi que tout autre élément jugé pertinent pour le rapport
- III. toute personne présente sur les lieux de l'infraction, susceptible de témoigner de l'incident
- IV. toute documentation jointe susceptible de confirmer la véracité du fait rapporté ;
- V. tout intérêt privé lié au rapport
- VI. toute autre information susceptible de faciliter la collecte de preuves sur les faits signalés.

Afin de faciliter le signalement, il est possible d'utiliser le formulaire DS\_01 « Formulaire de signalement d'infractions - dénonciation », disponible sur les panneaux d'affichage de l'entreprise et sur le site web de l'entreprise, dans la section prévue à cet effet.

Le dénonciateur peut indiquer ses nom et prénom dans le rapport, ainsi que des informations utiles pour identifier son rôle au sein de l'entreprise, c'est-à-dire les relations qu'il entretient avec elle, à moins qu'il ne souhaite faire un rapport anonyme.

Dans ce dernier cas, le dénonciateur est conscient que les signalements anonymes ne peuvent être pris en compte que s'ils sont suffisamment étayés et fournis avec de nombreux détails.

La personne qui fait la dénonciation sait également que le gestionnaire peut ne pas prendre en considération les dénonciations qui ne sont pas formalisées de la manière et avec le contenu indiqués dans la présente procédure.

## 6. OBLIGATIONS DE L'OPÉRATEUR DES CANAUX D'INFORMATION INTERNES

### 6.1 GESTION DES CANAUX INTERNES

La gestion des canaux d'information internes est confiée au gestionnaire, qui s'engage à suivre les instructions opérationnelles suivantes dans l'exercice de cette fonction. En particulier, le gestionnaire désigné pour l'établissement des rapports exerce les activités suivantes:

- procède, dès réception d'un rapport, à son enregistrement dans le registre des rapports, annexé à la présente procédure, en prenant soin de noter toute mise à jour relative à la position;
- procède ensuite à l'envoi - dans les sept jours suivant la réception du rapport - d'un accusé de réception au déclarant;
- par la suite, dans un délai de vingt jours à compter de la réception du rapport, le Gestionnaire évalue sa recevabilité en tenant compte des critères suivants:
  - i. absence manifeste des conditions juridiques objectives et subjectives nécessaires à l'exercice du pouvoir d'enquête (par exemple, rapport établi par une personne qui n'est pas autorisée à le faire ; rapport relatif à la violation de dispositions légales non incluses dans les dispositions du décret législatif italien 24/2023, etc.);
  - ii. absence manifeste des éléments essentiels du rapport (par exemple, description des faits, indication des circonstances de temps et de lieu de l'infraction, indication de la personne responsable de l'infraction);
  - iii. le rapport est manifestement dénué de fondement en raison de l'absence d'éléments factuels susceptibles de justifier une enquête plus approfondie;
  - iv. rapport au contenu générique, ne permettant pas de comprendre les faits;
  - v. rapport relatif à des réclamations liées à un intérêt personnel du rapporteur, sans lien direct et/ou indirect avec les intérêts de la Société.
- lorsqu'elle le juge utile et approprié, la société de gestion - avant d'exprimer son appréciation sur la recevabilité du rapport - peut demander des informations supplémentaires à la partie déclarante par le biais du canal prévu à cet effet;
- en l'absence d'informations complémentaires, en présence d'informations complémentaires insuffisantes, ou dans les cas visés aux points précédents, lorsque la Société de gestion n'a pas jugé nécessaire ou approprié de demander des informations complémentaires en raison de l'irrecevabilité manifeste du rapport, la Société de gestion procède à la clôture du rapport, en notifiant la partie déclarante en conséquence;
- si le gestionnaire considère que le rapport est recevable, il entame d'autres activités d'enquête afin d'évaluer sa validité. En particulier, le gestionnaire peut demander des informations complémentaires à la personne qui fait la déclaration ou à toute personne qu'elle indique comme témoin des faits, ou peut obtenir des documents utiles auprès d'autres bureaux de la société, en s'appuyant également sur d'autres fonctions de l'entreprise, en veillant toujours à ne compromettre en aucune façon la protection de la confidentialité de la personne qui fait la déclaration et de la personne déclarée;
- dans tous les cas, s'il est opportun d'impliquer d'autres personnes, internes ou externes à la Société, parce qu'elles sont informées des faits rapportés, le Gérant ne leur transmettra en aucun cas le rapport, se limitant uniquement à communiquer les résultats des vérifications effectuées et, si nécessaire, des extraits précisément anonymisés du rapport, en veillant à ce que l'identité du déclarant et de la personne déclarée puisse être retrouvée à partir des informations fournies;
- dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception ou, en l'absence d'un tel avis, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai de sept jours à compter de la présentation de la déclaration, le gestionnaire fournit au déclarant un retour d'information approprié, indiquant si la déclaration a été jugée infondée et donc rejetée, ou si la déclaration a été jugée fondée. Dans tous les cas, le gestionnaire prend soin de fournir les raisons adéquates de son évaluation.

Par conséquent, deux scénarios différents peuvent être configurés:

- A. Le directeur, à l'issue des investigations menées, considère que le rapport n'est pas fondé et procède à son rejet, en établissant un rapport motivé;  
Le directeur, à l'issue des investigations menées, considère que le rapport est fondé. Dans ce cas, le Gestionnaire transmet les résultats de l'enquête aux organes compétents de la société (et en particulier au Conseil d'administration) ou à des autorités externes, en fonction des profils d'illégalité constatés.

Le gestionnaire veille en tout état de cause à ce que la documentation transmise ne contienne pas de références explicites ou implicites à l'identité du déclarant.

- Dans le cas sous B, lorsque le signalement concerne le comportement illicite d'un employé et/ou d'un collaborateur de la Société, une procédure disciplinaire appropriée est engagée, conformément à l'article 7 du Statut des travailleurs et dans le plein respect du principe de l'examen contradictoire entre les parties, en tenant compte des spécificités du statut juridique de la personne contre laquelle la procédure est menée (cadre supérieur, subalterne, collaborateur);
- Dans le cas sous B, lorsque le signalement concerne le comportement illicite d'un fournisseur et/ou d'un professionnel de la société, le conseil d'administration, dûment informé, peut procéder à la résiliation de la relation contractuelle en cours, en se réservant en tout état de cause le droit d'intenter une action en justice devant les instances judiciaires les plus appropriées pour protéger les intérêts légitimes de la société;
- Il convient de noter que si le rapport concerne le comportement illicite d'un ou de plusieurs membres du conseil d'administration ou du conseil des commissaires aux comptes de la société, le directeur transmet les résultats de son enquête au président du conseil d'administration pour qu'il procède aux évaluations et aux actions relevant de sa compétence. Si, en revanche, le rapport concerne le comportement illicite du président du conseil d'administration, le gestionnaire transmet les résultats de son enquête au collège des commissaires aux comptes;
- en tout état de cause, à l'issue des enquêtes relevant de sa compétence, le gestionnaire ne formule ni ne transmet aucun type d'avis quant au type et à l'étendue de la sanction à imposer dans le cas d'espèce;
- le gestionnaire rend compte dans le rapport annuel du nombre de rapports reçus et de leur état d'avancement, en veillant, en tout état de cause, à ce que cette documentation ne contienne pas de références à l'identité du déclarant et de la personne faisant l'objet du rapport, ni de références pouvant conduire à l'identification de ces personnes.

**Le directeur est constamment informé de toutes les activités menées par les organes compétents de l'entreprise (conseil d'administration, comité des commissaires aux comptes, etc.**

## 6.2 STOCKAGE DES ALERTES ET DE LA DOCUMENTATION Y AFFÉRENTE

Dans le cadre des activités liées à la gestion des canaux d'information internes, le gestionnaire est également chargé de conserver les rapports reçus et la documentation y afférente.

En particulier, le gestionnaire veille à:

- compiler et mettre à jour le registre des dénonciations, en indiquant : le fait dénoncé, le nom et le prénom du dénonciateur et ses coordonnées éventuelles, la date d'envoi de l'accusé de réception, toute demande d'information complémentaire, les activités d'enquête menées, la date

de l'accusé de réception du rapport, le résultat du rapport (fondé/non fondé), les notes sur les conséquences du rapport

- rassembler tous les rapports dans une base de données spéciale sous forme électronique et/ou papier, en veillant à les conserver pendant la durée nécessaire au traitement des rapports individuels et, en tout état de cause, pendant une période n'excédant pas cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la procédure de rapport
- mettre les données et les informations stockées dans la base de données à la disposition de parties extérieures au gestionnaire, sous réserve de l'autorisation préalable du gestionnaire, à moins que l'accès ne soit requis par la loi ;
- définir, par une disposition interne spécifique, les critères et les conditions d'accès à la base de données, ainsi que ceux relatifs à la conservation et à la protection des données et des informations dans le respect de la législation en vigueur.

En tout état de cause, afin de garantir la confidentialité de l'identité du déclarant, l'exploitant et les entités désignées à son appui s'engagent à maintenir la plus stricte confidentialité sur les signalements et à ne divulguer aucune information qu'ils ont apprise dans l'exercice de leurs fonctions.

En particulier, le Gestionnaire agit de manière à assurer les auteurs des signalements contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation et, de manière générale, contre toute conséquence négative découlant de celles-ci, en garantissant une confidentialité maximale quant à l'identité de l'auteur du signalement.

## 7. PROTECTION DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

La Société a l'intention de garantir une protection et une protection maximales à l'auteur de signalement, en ayant égard à sa confidentialité ainsi qu'au droit de ne subir aucune forme de discrimination ou de représailles à la suite du signalement d'un délit.

### 7.1 PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITÉ DU DÉCLARANT

Les canaux de signalement internes mis à disposition par la Société garantissent la confidentialité de l'identité du déclarant et de tous les autres éléments de signalement (y compris la documentation qui y est annexée dans la mesure où son démantèlement, même indirectement, peut permettre l'identification du déclarant), ainsi que détaillé aux paragraphes précédents (cf. par. 4 "Obligations de la Société").

Il est entendu que l'identité de l'auteur de signalement et toute autre information permettant de déduire, directement ou indirectement, cette identité ne peuvent être divulguées sans le consentement exprès de l'auteur de signalement, à des personnes autres que celles qui sont compétentes pour recevoir ou suivre les signalements.

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, l'identité de l'auteur de signalement ne peut être révélée lorsque la contestation du grief disciplinaire est fondée sur des constatations distinctes et complémentaires au signalement, même si elles résultent de celle-ci.

Lorsque la contestation est fondée, en tout ou en partie, sur le signalement et la connaissance de l'identité de l'auteur de signalement est indispensable pour la défense de l'accusé, le signalement ne pourra être utilisé aux fins de la procédure disciplinaire qu'avec le consentement exprès de l'auteur de signalement à la divulgation de son identité.

Dans ce cas, le gestionnaire des canaux de déclaration internes informe le déclarant des raisons de la divulgation des données confidentielles.

Il est précisé que le signalement est soustrait à l'accès prévu par les articles 22 et suivants de la loi italienne du 7 août 1990, n. 241, ainsi que par les articles 5 et suivants du décret législatif italien du 14 mars 2013, n. 33.

Enfin, il est interdit dans tous les cas à la Société, au Gérant et aux autres organismes chargés d'utiliser les rapports au-delà de ce qui est nécessaire pour donner suite à ceux-ci.

## **7.2 PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES**

Il est également précisé que les données à caractère personnel du signalant, du signalant et de toutes les personnes impliquées dans le signalement sont traitées conformément à la législation en vigueur sur la protection des données à caractère personnel du Reg. EU n. 2016/679 (GDPR) et du D.lgs. italien 196/2003, tel que modifié par le D.lgs. italien 101/2018.

En particulier, la personne concernée peut consulter la note d'information sur le traitement des données personnelles (où sont précisent les informations visées à l'art. 13 RGPD) affiché sur les tableaux d'affichage de l'entreprise et publié sur le site Internet de la Société, dans la section dédiée au dénonciateur.

Dans tous les cas, il est précisé que le Responsable du traitement traite les données à caractère personnel collectées uniquement pendant le temps nécessaire au traitement et à la finalisation du signalement, et au plus tard cinq ans à compter de la date de notification du résultat final de la procédure de notification.

L'exercice des droits visés aux art. 15 et ss est garanti à la personne concernée. du Reg. EU n. 2016/679, comme indiqué dans la note d'information correspondante.

Dans ce contexte, à la lumière de ce qui est notamment prévu par l'art. 35 du Reg. EU n. 2016/679, la Société a procédé à l'exécution préventive de l'Analyse d'Impact (DPIA) qui n'a pas fait apparaître de risques pour la personne concernée.

## **7.3 PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Le signalant ne peut être sanctionné, démanqué, licencié, transféré ou soumis à une autre mesure organisationnelle ayant des effets négatifs, directs ou indirects, sur les conditions de travail, du fait de son signalement. Sont des mesures de rétorsion et/ou discriminatoires non seulement les actes et mesures mais tout comportement ou omission commis à l'encontre du signalant, limitant et/ou restreignant l'exercice des fonctions propres du travailleur de telle sorte qu'il y ait là une intention vexatoire ou, en tout cas, une aggravation de la situation de travail.

**Le signalant qui estime avoir été l'objet de représailles et/ou de discriminations en raison du signalement de illicite effectuée, peut dénoncer à l'ANAC ces mesures de rétorsion.**

**En tout état de cause, les mesures de rétorsion ou discriminatoires qui violent l'art. 17 du D.lgs. 24/2023 sont nuls et les personnes licenciées en raison du signalement ont le droit d'être réintégrées au travail, conformément à l'article 18 de la loi du 20 mai 1970, n. 300 ou à l'article 2 du décret législatif du 4 mars 2015, n. 23, en raison de la réglementation spécifique applicable au travailleur.**

**Les mesures de protection décrites jusqu'à présent, tant en ce qui concerne la confidentialité que l'interdiction des représailles, sont également étendues:**

- **aux c.d. facilitateurs (c'est-à-dire les entités qui aident le déclarant dans le processus de déclaration, dans le même contexte professionnel);**
- **aux personnes du même milieu de travail que le déclarant, qui sont liées à celui-ci par un lien stable d'affection ou de parenté dans le quatrième degré;**

- aux collègues de travail de l'auteur de signalement qui travaillent dans le même environnement de travail que l'auteur de signalement et qui ont une relation habituelle et courante avec cette personne;
- aux entités appartenant à l'entité déclarante ou pour lesquelles elle travaille, ainsi qu'aux entités travaillant dans le même environnement de travail que l'entité déclarante.

## 8. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS CONTRE LES RAPPORTS FAUX, DIFFAMATOIRES ET CALOMNIEUX

Toute personne qui fait des signalements interdits, et en particulier des signalements mensongers, diffamatoires, calomnieux, dans le seul but de nuire au plaignant, est conscient que les mesures de La protection décrite au paragraphe précédent ne peut pas être appliquée en sa faveur, au sens et aux effets de l'art. 16 du D.lgs. italien 24/2023.

En outre, lorsque la responsabilité pénale de la personne est établie, y compris par un jugement de première instance

pour les infractions de diffamation ou de calomnie, ou sa responsabilité civile, pour le même titre, en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave, une sanction disciplinaire appropriée doit être infligée au signalant.

Dans ce contexte, la personne signalée, qui est informée d'un signalement d'infraction à sa charge et qui estime que celui-ci est infondé, mensonger, calomnieux ou diffamatoire, pourra soumettre une demande à cet effet au Gestionnaire pour connaître l'identité du déclarant, aux fins d'engager à son égard une procédure civile et/ou pénale spécifique pour la protection de ses intérêts.

Le signalant est d'ores et déjà conscient que l'identité du signalant ne pourra être révélée qu'avec son consentement exprès et que, dans tous les cas, les actes de représailles et de discrimination, tels qu'énumérés et décrits au paragraphe précédent sont interdits.

## 9. ANNEXES

- Informations relatives aux canaux de déclaration interne et externe
- DS-01 "*Formulaire de signalement d'infractions - dénonciation*"
- DS-02 "*Registre des signalements*"