



POLITIQUE DE DÉNONCIATION

conformément au décret législatif du 10 mars 2024, n. 23

Version	Date	Compilé par	Approuvé par	Description de mises à jour
00	10/01/2024	Services juridiques Deloitte StA a rl SB	Conseil d Administration	Première version
01	24/04/2024	Services juridiques Deloitte StA a rl SB	Conseil d Administration	Mise à jour de suivi de la politique l'adoption de Modèle 231

INDICE

1. Introduction	3
2. Définitions	4
3. Références	6
4. Sujets du rapport	6
5. Objet du rapport	7
6. Signalement de bonne ou de mauvaise foi.....	9
6.1. Rapports de bonne foi.....	9
6.2. Signalements de mauvaise foi	9
7. Procédure de déclaration	9
7.1. Méthodes de reporting.....	9
7.2. Contenu du rapport	11
8. Destinataires du rapport. La commission d'alerte	11
9. Mesures visant à protéger le journaliste	12
10. Protection de la personne signalée	14
11. Méthode de gestion des rapports	15
12. Mesures disciplinaires	17
13. Traitement des données	18
14. Mise à jour de la Politique d'Alerte.....	18
15. Publication, diffusion et information	19

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

pour la gestion des signalements de conduites illicites de la part de sujets ayant des relations avec Italy Car Rent Srl

1. Introduction

Le 15 mars 2023, le décret législatif n° 10 mars 2023 a été publié au Journal officiel. 24 (ci-après également «**Décret de dénonciation**» ou "**Décret**"), palier "*Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et fixant des dispositions concernant la protection des personnes signalant des violations du droit national*».

Le décret introduit la nouvelle législation de dénonciation en Italie, abrogeant la précédente et réglemente la protection des personnes (cc.dd.*Lanceur d'alerte*) qui signalent des violations de dispositions réglementaires nationales ou de l'Union européenne portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou de l'entité privée, dont ils ont eu connaissance dans un contexte de travail public ou privé.

Compte tenu de ce qui précède, avec ce document (ci-dessous "**Politique de dénonciation**" ou "**Politique**"), Italy Car Rent Srl (ci-après le «**Société**») entend illustrer les outils qui peuvent être utilisés, dans le contexte de l'entreprise, pour signaler les comportements illicites, mieux réglementés dans le décret, dans les lignes directrices de l'ANAC.¹ et dans le Guide opérationnel de Confindustria², ainsi que dans le respect des dispositions du Garant pour la protection des données personnelles³.

Par conséquent, le but de *Politique* est :

- identifier les sujets qui peuvent faire des rapports ;
- limiter la portée des comportements, événements ou actions pouvant faire l'objet d'un signalement ;
- identifier les canaux par lesquels signaler ;
- représenter les modalités opératoires de présentation et de gestion des rapports, ainsi que des éventuelles activités de vérification qui en découlent ;

¹"*Lignes directrices sur la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et sur la protection des personnes signalant des violations des dispositions juridiques nationales. Procédures de présentation et de gestion des rapports externes*», approuvé par la résolution no. 311 du 12 juillet 2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

²NOUVEAU GUIDE OPÉRATIONNEL DE LA RÉGLEMENTATION « WHISTLEBLOWING » POUR LES ENTITÉS PRIVÉES, Confindustria, octobre 2023 (<https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>).

³Avis sur le projet de lignes directrices sur la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et la protection des personnes signalant des violations des dispositions réglementaires nationales - procédures de soumission et de gestion des rapports externes - 6 juillet 2023, Registre des mesures n . 304 du 6 juillet 2023 (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>).

- informer le déclarant et les sujets concernés par le signalement des formes de protection reconnues et garanties.

Il est précisé que, lors de la rédaction de la présente Politique, la Société a pris en compte les valeurs qui constituent les fondements de son organisation et s'engage à exercer ses activités selon les plus hautes exigences. *exactitude, d'éthique, de légalité, de transparence, de responsabilité et l'intégrité de l'entreprise.*

Les principes énoncés dans la présente Politique ne préjugent ni ne limitent en aucune manière les obligations de reporting aux Autorités Judiciaires, de Surveillance ou de Réglementation compétentes dans les pays dans lesquels la Société opère, ni celles de reporting aux organes de contrôle éventuellement établis au sein de la Société. , mais visent à trouver un juste équilibre entre les intérêts légitimes de la Société, à la prévention des comportements illicites, et les droits fondamentaux de ses salariés et de manière générale des destinataires de la Politique, notamment au regard du traitement des données personnelles les concernant.

2. Définitions

Aux fins de la présente Politique, les termes énumérés ont la signification indiquée ci-dessous :

Code d'éthique	Document avec lequel la Société expose, en mise en œuvre des valeurs de légalité, de loyauté, d'honnêteté et de professionnalisme, les principes et règles de conduite que ses employés, les représentants de ses organes d'administration et de contrôle, ses fournisseurs, ses consultants, <i>courtier, partenaire</i> et ceux qui ont des relations, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire avec elle, sont tenus de la respecter dans l'exercice de leurs activités en sa faveur.
Destinataires	Les salariés de la Société embauchés à titre permanent et à durée déterminée (dirigeants, gérants, salariés, ouvriers), administrateurs, membres des organes sociaux et de surveillance, ainsi que tous ceux qui, à divers titres, ont un emploi, une collaboration ou des relations d'affaires avec l'Entreprise, y compris les collaborateurs, stagiaires, intérimaires, consultants, agents, <i>je</i> <i>courtier</i> , les fournisseurs et <i>partenaires d'affaires</i> , avant même le début des relations juridiques avec la Société ou après sa dissolution.
Divulgation publique	Rendre publiques les informations sur les violations par la presse ou par des moyens électroniques ou en tout cas par des moyens de diffusion capables d'atteindre un grand nombre de personnes.
Facilitateur	Personne qui assiste le lanceur d'alerte dans le processus de signalement, opérant dans le même contexte de travail et dont l'assistance reste confidentielle.
Comité de dénonciation	La personne, autonome et compétente, également de nature collégiale, chargée de gérer les rapports visés dans la présente Politique et désignée par l'organe administratif de la Société.
Modèle 231	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par la Société, qui définit un système structuré et organique de

	principes, règles internes, procédures opérationnelles et activités de contrôle, adoptés dans le but de prévenir les comportements susceptibles de configurer les crimes et délits prévus par le décret législatif n. 231.
Organe de surveillance (« OdV »)	L'Organe de Surveillance de la Société nommé conformément au décret législatif n° 8 juin 2001. 231.
Représailles	Tout comportement, acte ou omission, même s'il s'agit seulement d'une tentative ou d'une menace, réalisé à la suite d'un signalement interne ou externe ou d'une divulgation publique, et qui cause ou peut causer, directement ou indirectement, un préjudice injuste à la personne qui signale.
Rapports	Une personne physique qui signale en interne, en externe ou divulgue publiquement des informations sur des violations acquises dans le cadre de son travail.
Signalé	Personne mentionnée dans le rapport interne ou externe, ou dans la divulgation publique, entendue comme la personne à qui la violation est attribuée ou comme la personne autrement impliquée dans la violation signalée ou divulguée publiquement.
Rapport	Communication écrite ou orale d'informations sur les violations, y compris les soupçons fondés concernant les violations commises ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises par la Société, ainsi que des éléments concernant une conduite visant à dissimuler ces violations.
Rapports anonymes	Rapport dépourvu d'éléments permettant d'identifier l'auteur.
Reporting externe	Communication, écrite ou orale, d'informations sur les violations, présentées via le canal de signalement externe visé au paragraphe 7.1, lettre b).
Signaler de mauvaise foi	Toute communication reçue par la Société qui s'avère infondée sur la base d'éléments objectifs et qui apparaît, toujours sur la base d'éléments objectifs, avoir été faite dans le but de causer un dommage.
Reporting interne	Communication, écrite ou orale, d'informations sur les violations, présentées via le canal de signalement interne visé au paragraphe 7.1, lettre a).
Rapport non pertinent	Toute communication reçue de la Société concernant une conduite qui ne constitue pas une violation. Sont également considérées comme des informations non significatives toutes les communications reçues par la Société qui, en raison du caractère générique du contenu, ne permettent pas d'effectuer des contrôles adéquats.
Violations	Comportement, actes ou omissions qui nuisent à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société et qui consistent en la conduite visée au paragraphe 5.

3. Références

Vous trouverez ci-dessous les principales références pertinentes aux fins de la présente Politique :

- Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 concernant la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union ;
- Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données personnelles («**RGPD**»);
- Décret législatif du 30 juin 2003, n. 196, portant le «*Code de protection des données personnelles*», tel que modifié par le décret législatif du 10 août 2018, n. 101, portant «*Dispositions d'adaptation de la législation nationale aux dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des personnes ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement général sur la protection des données)*» ;
- Décret législatif du 10 mars 2023, n. 24, portant «*Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et fixant des dispositions concernant la protection des personnes signalant des violations du droit national*» ;
- Lignes directrices de l'ANAC sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales ;
- Nouvelle discipline »*Dénonciation*» Guide opérationnel pour les entités privées, octobre 2023, Confindustria ;
- Décret législatif du 8 juin 2001, n. 231, portant «*Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, sociétés et associations même sans personnalité juridique*» ;
- Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté conformément au décret législatif 231/2001, adopté par la Société ;
- Code d'éthique adopté par la Société.

4. Sujets du rapport

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret sur l'alerte, les sujets suivants, à savoir les lanceurs d'alerte, peuvent introduire un signalement :

- les salariés de la Société, y compris les travailleurs et collaborateurs à temps partiel et les travailleurs occasionnels ;
- les travailleurs indépendants et titulaires d'une relation de collaboration qui exercent leurs activités au sein de la Société ;
- les travailleurs ou collaborateurs de l'Entreprise qui fournissent des biens ou des services ou exécutent des travaux pour des tiers ;
- les indépendants et consultants de la Société ;
- bénévoles et stagiaires, rémunérés et non rémunérés ;

- les actionnaires et les personnes exerçant des fonctions d'administration, de direction, de contrôle, de surveillance ou de représentation dans la Société, même si ces fonctions sont exercées de fait ;
- travailleurs licenciés, lorsque des informations sur les violations ont été acquises pendant la période pendant laquelle ils travaillaient pour l'entreprise ;
- les sujets qui ont acquis des informations sur les violations pendant la période d'essai ;
- sujets non encore embauchés, lorsque des informations sur les violations ont été acquises au cours des phases précontractuelles ou lors du processus de sélection.

La Société, conformément aux dispositions de l'article 3, paragraphe 5, du Décret, garantit la protection et la protection non seulement des Dénonciateurs, comme mentionné ci-dessus, mais également des sujets qui assistent le Dénonciateur pendant le processus de signalement, tels que Les animateurs dont l'activité reste confidentielle, ainsi que les sujets liés au Reporteur, tels que les collègues/membres de la famille, c'est-à-dire les personnes issues du même contexte de travail qui sont liées au Reporteur par un lien affectif ou de parenté stable au sein du quatrième degré. , ou qui ont des relations habituelles avec lui et ses courants.

La Société garantit également protection et protection aux entités détenues par le Déclarant ou pour lesquelles il exerce un travail, ainsi qu'aux entités qui opèrent dans le même contexte de travail que la personne susmentionnée.

5. Objet du rapport

En application de l'article 2, alinéa 1, lettre a), du décret, peuvent faire l'objet d'un rapport :

- un comportement ou une situation contraire au Modèle 231, au Code d'éthique ou aux règlements, directives, politiques et procédures internes adoptées par la Société et pertinentes conformément au décret législatif 231/2001 ;
- les infractions qui entrent dans le champ d'application des actes de l'Union européenne ou nationaux (indiqués dans l'annexe du décret sur la dénonciation) ou des actes nationaux qui constituent la mise en œuvre des actes de l'Union européenne (indiqués dans l'annexe de la directive UE 2019/1937, même si non prévu à l'annexe du décret d'alerte) et relatifs aux secteurs suivants :
 - marchés publics;
 - services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
 - la sécurité et la conformité des produits ;
 - sécurité des transports;
 - protection environnementale;
 - radioprotection et sûreté nucléaire ;
 - la sécurité sanitaire des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, ainsi que la santé et le bien-être des animaux ;
 - santé publique;

- la protection des consommateurs;
- protection de la vie privée et protection des données personnelles et sécurité des réseaux et systèmes d'information.
- les actes ou omissions préjudiciables aux intérêts financiers de l'Union européenne visés à l'article 325 TFUE ;
- les actes ou omissions liés au marché intérieur, visés à l'article 26, paragraphe 2, du TFUE (y compris les infractions liées à la concurrence, aux aides d'État et à l'impôt sur les sociétés) ;
- les actes ou comportements qui, sans constituer une infraction, vont à l'encontre de l'objet ou du but des dispositions des actes de l'Union européenne dans les secteurs indiqués aux points précédents ;
- actes ou omissions qui constituent des violations évaluables conformément au décret législatif 231/2001 concernant la responsabilité administrative des entités et plus spécifiquement une violation des principes établis dans le modèle organisationnel et le code d'éthique adopté par l'entreprise.

Les rapports concernant des faits autres que ceux décrits ci-dessus ne sont pas autorisés. Par conséquent, en cas de soumission de Rapports avec un contenu différent de celui établi par la présente Politique, ces derniers seront considérés comme inexécutables et seront rejetés par la personne/bureau chargé de les recevoir.

En particulier, ils ne méritent pas d'être protégés et sont donc **interdit** Les rapports:

	relatifs à des situations à caractère personnel concernant des réclamations ou des griefs relatifs aux relations avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues
	ayant un ton injurieux ou contenant des insultes personnelles ou des jugements moraux et visant à offenser ou à porter atteinte à l'honneur et/ou à la bienséance personnelle et/ou professionnelle de la ou des personnes auxquelles se réfèrent les faits rapportés
	fondés sur de simples soupçons ou rumeurs portant sur des faits personnels non constitutifs d'un délit
	ayant des finalités purement diffamatoires ou injurieuses
	ayant un caractère discriminatoire, car ils font référence aux orientations sexuelles, religieuses et politiques ou à l'origine raciale ou ethnique de la personne signalée

Le Signalement doit être présenté de bonne foi et doit être détaillé, c'est-à-dire réalisé avec un degré de détail suffisant pour permettre à la Commission d'alerte de vérifier les faits rapportés. A cet effet, les Rapports doivent avoir un contenu minimum, c'est-à-dire contenir au minimum les éléments indiqués dans les paragraphes suivants.

Il est important de noter que, lorsque le Signalement concerne un comportement ou une situation contraire au Modèle 231, le Code d'Éthique ou les règlements, directives, *politique* et procédures internes adoptées par la Société et pertinentes conformément au décret législatif 231/2001, le rapport lui-même peut être pertinent pour la Société dans le contexte de la responsabilité administrative des entités. Dans ce cas, le

Le signalement pourrait être essentiel pour démontrer que la Société a adopté des mesures adéquates pour prévenir et combattre un tel comportement, évitant ainsi toute responsabilité juridique potentielle. De plus, dans ce cas il est essentiel que le rapport soit partagé avec l'organe de surveillance et que ledit organisme soit impliqué et informé de chaque phase ultérieure d'enquête et d'analyse du rapport.

6. Signalement de bonne ou de mauvaise foi

6.1. Rapports de bonne foi

Le Reporteur n'est invité à réaliser les Reportages qu'après avoir acquis **des informations suffisamment complètes** ce qui l'amène à croire qu'il est hautement probable que la Violation se produira ou qu'elle s'est produite et que la Personne Signalée l'a commise. Dans cette perspective, il convient que les Rapports soient les plus détaillés possibles et proposent le plus grand nombre d'éléments, afin de permettre d'effectuer les contrôles nécessaires et d'obtenir un retour d'information adéquat.

Après avoir rédigé un rapport, le déclarant qui constate la présence d'erreurs peut l'en informer immédiatement par le même canal que celui par lequel le rapport a été soumis.

6.2. Rapports de mauvaise foi

Les signalements qui pourraient être révélés doivent être considérés comme faits de mauvaise foi. **délibérément** frivole, faux ou infondé, à contenu diffamatoire ou en tout cas relatif à l'information **délibérément** incorrect ou trompeur dans le seul but de nuire à la Société, à la Partie signalée ou aux autres parties concernées par le Rapport.

Dans ce cas, la Société se réserve le droit de prendre les mesures appropriées - y compris par l'adoption de sanctions disciplinaires appropriées - à l'encontre du signaleur.

7. Procédure de déclaration

7.1. Méthodes de reporting

Les rapports doivent être soumis en utilisant l'un des canaux de communication connus du personnel de l'entreprise, des consultants, des collaborateurs, des fournisseurs et, en général, des tiers qui ont des relations professionnelles ou d'affaires avec l'entreprise.

Dans le cas où le Rapport serait transmis par des canaux autres que ceux indiqués dans les lettres a) et b suivantes), toute personne qui le recevrait est responsable de :

- sensibiliser le rapporteur, s'il est identifiable, à l'importance de transmettre le rapport par les voies officielles ;
- où le Reporteur déclare expressément souhaiter bénéficier des protections pertinentes **dénonciation** (ou une telle intention peut en tout cas être déduite du rapport), transmettre rapidement le rapport au Comité d'alerte par l'un des canaux identifiés dans le présent paragraphe, en précisant, pour autant que cela soit connu, la source et toute autre information pertinente.

Dans tous les cas, le recours aux canaux de signalement officiels est recommandé :

- pour une meilleure protection du journaliste ;
- pour une plus grande efficacité dans la procédure de gestion ;
- permettre à la Société de garantir toutes les protections prévues par le règlement intérieur.

a. Reporting interne

Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret d'alerte et aux précisions récemment formulées par Confindustria, la Société a mis en place les canaux de signalement internes suivants, qui garantissent la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne signalée et de toute personne concernés, ainsi que le contenu du Rapport et la documentation qui y est annexée et qui permettent la présentation des Rapports par écrit ou oralement :

- **Lettre recommandée** adressée au Comité d'alerte institué au sein de la Société, à l'adresse suivante **Via Provinciale 77/A, 90044 – Carini (PA)** à environ **Comité de dénonciation d'Italie Car Rent Srl** qui porte la mention à l'extérieur "**Signalement d'alerte – réservé au Comité d'alerte**". Le Rapport doit être inséré dans une enveloppe fermée à l'intérieur de laquelle seront insérées deux autres enveloppes fermées, la première contenant les données identifiées du Déclarant et la photocopie de la pièce d'identité, la seconde contenant le Rapport, afin de séparer les données d'identification du le journaliste du rapport .
- **Forme orale** via une ligne téléphonique dédiée au n° **331664931**, géré par la Commission d'Alerte, il sera possible d'appeler ou de laisser des messages enregistrés sur le répondeur. Les appels téléphoniques seront enregistrés, ainsi que les messages vocaux et ceux laissés sur le répondeur. Il appartiendra au Reporteur de s'identifier avec ses données personnelles avant d'exposer les faits faisant l'objet du Signalement. Le signalement reçu oralement sera archivé, conformément aux dispositions du décret d'alerte, des lignes directrices de l'ANAC et du guide opérationnel de Confindustria et selon les indications du garant de la protection des données personnelles.
- **Rencontre directe** sur demande expresse du lanceur d'alerte à adresser dans les formulaires ci-dessus (courrier recommandé ou par téléphone ou message verbal) au Comité d'alerte qui fixera, dans un délai raisonnable, la réunion dans un lieu extérieur à la Société propre à garantir la confidentialité des informations Le siffleur. La conversation, sous réserve du consentement du lanceur d'alerte, sera documentée par l'enregistrement de la conversation avec des dispositifs adaptés à la conservation et à l'archivage de l'écoute ou (dans le cas où le lanceur d'alerte ne donne pas son consentement à l'enregistrement, ou si la commission de lancement d'alerte le fait ne disposant pas des moyens appropriés) par l'enregistrement de l'entretien et sa ratification par le Reporter à qui une copie sera remise dans un délai raisonnable.

b. Rapports externes ou divulgation publique

Le rapporteur peut soumettre son rapport au **ANAC** (Autorité Nationale Anti-Corruption) via le canal de signalement externe mis à disposition par l'Autorité précitée si :

- a déjà fait un rapport interne et celui-ci n'a pas eu de suite ;

- a des motifs raisonnables de croire que s'il rédigeait un rapport interne, celui-ci ne donnerait pas lieu à un suivi efficace, ou que le rapport lui-même pourrait entraîner un risque de représailles ;
- a des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou évident pour l'intérêt public.

Le journaliste peut procéder via **Divulgation publique** soi:

- a déjà réalisé un rapport interne et externe et n'a reçu aucun retour ;
- a des motifs raisonnables de croire qu'en raison des circonstances spécifiques de l'affaire spécifique, le rapport externe peut entraîner un risque de représailles ou peut ne pas donner lieu à un suivi efficace.

7.2. Contenu du rapport

Les Rapports doivent être, en tout état de cause et quelle que soit la méthode utilisée, **détaillée et basée sur des éléments factuels précis et bien définis**, afin de permettre au Comité de lancement d'alerte de préparer les mesures nécessaires et de mener les enquêtes et investigations appropriées, également en menant des enquêtes et en formulant des demandes de clarification au lanceur d'alerte. Le Signaleur peut permettre son identification en indiquant les coordonnées permettant de le joindre (à titre d'exemple : nom et prénom, adresse e-mail, numéro de téléphone).

Que doit contenir le rapport ?

	une description claire et complète des faits couverts par le rapport
	toute information et toute indication utile visant à identifier l'identité des sujets ayant commis la violation et auxquels le rapport fait référence
	la nature, le contexte de référence et tout détail utile à la description de l'objet du Rapport
	les circonstances de temps et de lieu, lorsqu'elles sont connues, liées au sujet du rapport
	toute information complémentaire jugée utile à la vérification du Rapport
	toute pièce jointe documentaire ou probante à l'appui du Rapport, y compris l'indication des témoins ou des personnes pouvant rapporter sur les faits couverts par le Rapport

8. Destinataires du rapport. Le comité de dénonciation

Cette Politique garantit que le Rapport est connu d'un nombre limité de personnes et que les documents relatifs au Rapport ne sont accessibles qu'aux personnes autorisées. Notamment, en assurant une gestion correcte des Rapports et conformément aux dispositions

Aux termes de l'article 2, paragraphe 4, du décret d'alerte, la Société garantit que la gestion des canaux de signalement internes est confiée à une entité externe et autonome, à savoir le Comité d'alerte, adéquatement et spécifiquement formé pour la gestion des signalements.

9. Mesures visant à protéger le journaliste

Les protections accordées au Déclarant ne peuvent être garanties par la Société que si les indications fournies par la Politique sont respectées. Aucune protection n'est garantie au Reporteur dans le cas où il aurait contribué à la commission du comportement illicite.

Les protections accordées au déclarant s'étendent également :

- au facilitateur ;
- à des personnes issues du même contexte de travail que le Reporter et ayant un lien affectif ou de parenté stable au sein du quatrième degré ;
- aux collègues de travail du Reporteur avec lesquels il entretient une relation régulière et actuelle ;
- aux entités appartenant au déclarant ou pour lesquelles le déclarant travaille, ainsi qu'aux entités qui opèrent dans le même contexte de travail.

a. Confidentialité

La Société, dans la préparation et la mise en œuvre de ses canaux de reporting internes, garantit la **confidentialité de l'identité du déclarant, de la partie signalée et de toute autre personne impliquée, ainsi que du contenu du rapport et de la documentation associée.**

Les rapports ne peuvent pas être utilisés au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer un suivi adéquat.

L'identité du Signaleur et toute autre information dont elle peut être déduite, directement ou indirectement, ne peut être révélée, sans le consentement exprès du Signaleur lui-même, à des personnes autres que celles compétentes pour recevoir ou donner suite aux Signalements et expressément autorisées. traiter ces données⁴, conformément aux dispositions des articles 29 et 32 du RGPD.

b. L'interdiction des représailles et les mesures de protection

La société ne tolère aucune forme de menace, de représailles, de sanction injustifiée ou de discrimination envers le journaliste, la personne signalée et toute personne ayant collaboré aux activités de

⁴Aussi:

- des formes expresses de protection de l'identité du lanceur d'alerte sont prévues dans les procédures pénales, devant la Cour des comptes et dans les procédures disciplinaires (dans ce dernier cas, l'identité du lanceur d'alerte ne peut être révélée lorsque la contestation de l'accusation disciplinaire repose sur des investigations). distinct et complémentaire au Rapport, même s'il en résulte) ;
- dans le cadre d'une procédure disciplinaire, si le litige repose, en tout ou partie, sur le Rapport et que la connaissance de l'identité du Signaleur est indispensable à la défense de la Personne signalée, le Rapport sera utilisable aux fins de la procédure disciplinaire uniquement en présence du consentement exprès du rapporteur à la divulgation de son identité. Dans tous les cas, la Société avertit le Dénonciateur, par communication écrite, des raisons qui rendent nécessaire la divulgation de données confidentielles, ou lorsque la révélation de l'identité du Dénonciateur est également indispensable aux fins de la défense de la personne impliquée dans le rapport.

commentaires concernant la validité du rapport. L'adoption de mesures discriminatoires ou de représailles à l'encontre du Reporteur pourra donner lieu à des procédures disciplinaires à l'encontre de la personne responsable.

Au vu des dispositions de l'article 19, alinéa 1, du Décret, le lanceur d'alerte a toujours la possibilité de communiquer à l'ANAC (Autorité Nationale Anti-Corruption) les représailles qu'il estime avoir subies dans le cadre de son travail.

A titre d'exemple et de manière non exhaustive, les exemples suivants constituent des comportements de représailles :

	licenciement, suspension ou mesures équivalentes
	rétrogradation ou défaut de promotion.
	le changement de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction de salaire, la modification des horaires de travail
	la suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci
	notes d'inaptitude ou références négatives
	l'adoption de mesures disciplinaires ou d'autres sanctions, y compris pécuniaires
	coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme
	discrimination ou en tout cas traitement défavorable
	la non-transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, alors que le travailleur avait une attente légitime d'une telle conversion
	non-renouvellement ou rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée
	atteinte à la réputation de la personne, notamment <i>réseaux sociaux</i> , ou un préjudice économique ou financier, y compris la perte d'opportunités économiques et/ou la perte de revenus

	inscription inappropriée, sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, ce qui peut empêcher la personne de trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie à l'avenir
	la résiliation anticipée ou l'annulation du contrat de fourniture de biens ou de services
	l'annulation d'une licence ou d'un permis
	la demande de subir des examens psychiatriques ou médicaux

L'adoption de mesures discriminatoires ou de représailles à l'encontre du Reporteur pourra donner lieu à des procédures disciplinaires à l'encontre de la personne responsable.

Les protections accordées au Dénonciateur ne peuvent être garanties par la Société que s'il respecte les indications fournies par la présente Politique. Aucune protection n'est garantie au Reporteur dans le cas où il aurait contribué à la commission du comportement illicite.

c.Conflict d'intérêt

La Société garantit au Dénonciateur qu'en cas de conflit d'intérêts, ou dans les cas où la personne physique qui constitue le Comité de Dénonciation coïncide avec le Dénonciateur, avec la Partie Signalée ou est en tout cas une personne impliquée ou intéressée dans le Rapport, le Rapport doit être adressé au Directeur Général **Alphonse Caravello** et sera géré par ce dernier de manière efficace, indépendante et autonome, toujours dans le respect de l'obligation de confidentialité établie par la réglementation et avec les mêmes modalités prévues dans la présente Politique afin d'éviter l'existence d'un conflit d'intérêts.

10. Protection des personnes signalées

La Société, conformément aux dispositions du décret d'alerte, garantit que dans la gestion du signalement, des mesures appropriées sont mises en place pour protéger et bénéficier à la personne signalée, afin de prévenir toute discrimination.

La soumission et la réception d'un rapport ne suffisent pas à engager une procédure disciplinaire à l'encontre de la partie signalée.

S'il est décidé de poursuivre l'enquête, la personne signalée pourra être contactée et se verra garantir la possibilité de fournir toute clarification nécessaire.

Dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée par l'Entreprise contre l'auteur présumé du comportement signalé, l'identité du Dénonciateur ne peut être révélée, dans la mesure où la contestation de l'accusation disciplinaire se fonde sur des enquêtes distinctes et complémentaires au Signalement, même si elles sont consécutives à il .

Au contraire, si le litige repose, en tout ou en partie, sur le rapport et que l'identité du rapporteur est indispensable à la défense de la personne à laquelle la faute disciplinaire a été contestée ou de la personne impliquée dans le rapport, une exception au principe de confidentialité sous réserve de l'autorisation expresse du Reporteur.

Si le rapporteur refuse son consentement, le rapport ne pourra être utilisé dans le cadre de la procédure disciplinaire qui ne pourra donc pas être entamée ou poursuivie en l'absence d'autres éléments sur lesquels fonder le litige.

En tout état de cause, si les conditions existent, le droit de la Société de porter plainte auprès des autorités judiciaires reste intact.

11. Méthode de gestion des rapports

à. Réception du rapport et vérification préliminaire

La Commission de Dénonciation dispose d'un accès exclusif aux canaux dédiés à la réception des Signalements, qui sont gérés de manière sécurisée et adaptée pour garantir la confidentialité de l'identité du Lanceur d'Alerte et la protection des éventuels tiers mentionnés dans le Signalement et en empêcher l'accès au personnel. interdit.

La Commission d'Alerte garantit un enregistrement et un archivage complets et confidentiels.

Tous les signalements reçus sont soumis à une vérification préliminaire par le comité de dénonciation qui les soumet à un premier contrôle d'admissibilité et de recevabilité. La Commission d'Alerte, après avoir vérifié la recevabilité du Signalement, vérifie la vraisemblance et la crédibilité du comportement qui fait l'objet du Signalement, en procédant à une analyse visant à vérifier l'existence des conditions juridiques et factuelles, ainsi que la pertinence et présence d'éléments suffisants pour pouvoir approfondir l'enquête sur le rapport (également en demandant des informations complémentaires au rapporteur).

Suite à cette analyse, la Commission de Lancement d'Alerte décide s'il convient de mener des investigations complémentaires avec le lancement formel de l'enquête, en demandant si nécessaire des compléments au lanceur d'alerte, ou de procéder à la clôture et à l'archivage du Signalement.

En particulier:

- dans le cas où le signalement concerne des faits qui appartiennent à l'un des cas spécifiés au paragraphe 5 précédent et n'entrent pas dans l'un des cas que la présente politique identifie comme signalements interdits, la Commission de dénonciation communiquera le résultat de son enquête au Reporteur tel que réglementé par la lettre b) de ce paragraphe ;
- dans le cas où les signalements concernent des faits qui n'entrent pas dans le champ objectif visé au paragraphe 5 précédent ou sont d'un contenu tellement générique qu'il ne permet aucune vérification à leur sujet, la Commission d'alerte archivera le signalement comme prévu par la lettre c) de ce paragraphe.

b. Évaluation et communication des résultats

La phase de vérification vise à vérifier la validité du rapport reçu.

Le Comité de Dénonciation mène toute activité jugée appropriée, y compris l'audition du Dénonciateur et de toute autre personne susceptible de signaler des circonstances utiles aux fins de vérifier les faits signalés, ainsi que d'évaluer les éventuelles mesures correctives.

La Commission d'Alerte peut également bénéficier du soutien et de la collaboration de consultants externes, désignés à cet effet, et de fonctions de l'entreprise lorsque, en raison de la nature et de la complexité des contrôles, leur intervention est nécessaire. Ces sujets sont tenus aux mêmes obligations de protection que le Déclarant et la Partie Déclarée énoncées ci-dessus. Il est du devoir de chacun de coopérer avec la Commission d'alerte et avec toute autre personne impliquée dans l'activité d'enquête.

Si au cours de l'enquête sont apparus des éléments objectifs prouvant le "*manque de bonne foi*" par le Lanceur d'alerte, le Comité d'alerte informe immédiatement le Conseil d'administration pour évaluer l'activation d'éventuelles procédures disciplinaires et de sanctions à l'encontre du Lanceur d'alerte.

A l'issue de l'enquête préliminaire, après s'être assuré de la validité du Signalement, la Commission d'Alerte établit un rapport de synthèse des contrôles effectués et des éléments apparus, afin de partager avec le Conseil d'Administration de la Société l'adoption de les actions disciplinaires et de sanction, c'est-à-dire la préparation d'éventuelles actions correctives.

c. Stockage

La décision concernant l'archivage du Rapport est formalisée dans **rapport spécifique** contenant les raisons de l'archivage. Le procès-verbal est partagé avec le Conseil d'Administration de la Société.

Le rapport est archivé si :

	ce n'est pas pertinent
	fait référence à des faits d'un contenu tellement générique qu'aucune vérification n'est possible
	a été réalisé de mauvaise foi
	l'activité d'enquête a prouvé qu'elle était infondée

d. Horaires du processus de gestion des rapports

Envoi au journaliste de l'accusé de réception du Rapport	<ul style="list-style-type: none">• dans 7 jours à compter de la réception du Signalement comme résultant de la date protocolaire constatée par la Commission d'Alerte
Réponse au rapport	<ul style="list-style-type: none">• dans 3 mois (extensible jusqu'à 6 mois en cas de motifs justifiés et motivés) à compter de la date de l'accusé de réception• à défaut d'accusé de réception, dans un délai de 3 mois (prolongable jusqu'à 6 mois si justifié et motivé)

	raisons) à compter de l'expiration du délai de 7 jours à compter de la remise du Rapport
Réponse à la demande d'organisation d'un rendez-vous direct	<ul style="list-style-type: none"> • pas plus tard que 7 jours à partir du moment où la demande de rendez-vous direct a été reçue
Définir le jour de la réunion directe	<ul style="list-style-type: none"> • dans 10 jours à partir du moment où la demande de rendez-vous direct a été reçue • en cas d'urgence avérée, j'interviens 5 jours à partir du moment où la demande de rendez-vous direct a été reçue

Et. stockage

Combien de temps les documents relatifs au Rapport peuvent-ils être conservés ?

La Commission d'Alerte est tenue de documenter l'ensemble du processus de gestion du Signalement, sur support informatique et/ou papier, et de conserver toute la documentation pertinente, afin de garantir une traçabilité complète des interventions entreprises pour remplir ses fonctions institutionnelles.

Toute la documentation doit être conservée pendant la durée nécessaire à la gestion du Rapport et, en tout état de cause, pas plus de cinq (5) ans à compter de la clôture de la procédure de Rapport.

Où doivent être conservés les documents relatifs au rapport ?

Les documents sous format électronique doivent être stockés dans un dépôt protégés par des identifiants d'authentification, connus uniquement de la Commission d'alerte.

Les documents papier sont conservés dans un lieu identifié, verrouillé et dont l'accès n'est autorisé qu'à la Commission d'alerte.

Comment les rapports oraux et les rapports rédigés lors de réunions directes sont-ils documentés ?

En cas d'utilisation d'une ligne téléphonique, le rapport est documenté par écrit avec un rapport détaillé de la conversation. Le rapporteur peut vérifier, rectifier et confirmer le contenu de la transcription en la signant.

Si le rapport est fait oralement lors d'une réunion directe, il est, avec l'accord du rapporteur, documenté par enregistrement sur un appareil adapté au stockage et à l'écoute ou par voie orale. En cas de procès-verbal, le rapporteur peut vérifier, rectifier et confirmer le procès-verbal de la réunion en le signant.

12. Mesures disciplinaires

Des mesures de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives peuvent être appliquées :

- envers la personne signalée, si les signalements sont fondés ;
- envers le Dénonciateur, si les Signalements sont faits de mauvaise foi ;

- contre la personne responsable, si les principes de protection énoncés dans la Politique ont été violés ou si les Signalements ont été entravés ou si une tentative a été faite pour les empêcher.

Des procédures disciplinaires à l'encontre des salariés de l'Entreprise pourront être engagées en fonction de la gravité de l'infraction elle-même, en application des principes de proportionnalité, ainsi que des critères de corrélation entre infraction et sanction et, en tout état de cause, dans le respect des modalités établies par la législation en vigueur. et le système disciplinaire décrit dans le modèle 231 de la société.

Afin de garantir l'impartialité et d'éviter les conflits d'intérêts, les décisions concernant les éventuelles mesures disciplinaires, plaintes ou autres actions à entreprendre sont prises par les fonctions organisationnelles concernées de l'entreprise et, en tout cas, par des sujets autres que ceux qui ont mené les activités de vérification de l'entreprise.

Rapport. .

13. Traitement des données

Tout traitement de données personnelles, prévu par la politique d'alerte, doit être effectué conformément au RGPD et au décret législatif du 30 juin 2003, n. 196 et modifications ultérieures

Les données personnelles qui ne sont manifestement pas utiles au traitement d'un rapport spécifique ne sont pas collectées ou, si elles sont collectées accidentellement, sont immédiatement supprimées.

Les droits mentionnés aux articles 15 à 22 du RGPD peuvent être exercés dans la limite des dispositions de l'article 2-*onze*du décret législatif du 30 juin 2003, n. 196.

Le traitement des données personnelles relatives à la réception et à la gestion des Signalements est effectué par la Société en tant que responsable du traitement, dans le respect des principes visés aux articles 5 et 25 du RGPD, en fournissant des informations appropriées au Signaleur et aux personnes concernées. conformément aux articles 13 et 14 du RGPD, ainsi qu'à adopter des mesures appropriées pour protéger les droits et libertés des parties intéressées. A cette fin, la Société fournit des informations sur les traitements de données personnelles effectués dans le cadre de la gestion des Rapports régis par la présente Politique.

La Société a spécifiquement désigné le membre du Comité d'alerte responsable du traitement conformément à l'article 28 du RGPD.

Par ailleurs, la Société, conformément aux dispositions de l'article 13 du décret d'alerte, ainsi que dans le respect des dispositions de l'article 23 du RGPD, identifie les mesures techniques et organisationnelles adaptées pour garantir un niveau de sécurité adapté aux risques spécifiques. découlant du traitement effectué, sur la base d'une analyse d'impact sur la protection des données (appelée DPIA), ainsi que de réglementer les relations avec les éventuels fournisseurs externes qui traitent des données personnelles en votre nom conformément à l'article 28 du RGPD.

14. Mise à jour de la Politique d'Alerte

Le Comité de Dénonciation a pour mission de réviser périodiquement - au moins annuellement - cette Politique et de vérifier l'adéquation des canaux de signalement qui y sont prévus, sur la base des opérations et de l'expérience acquise et de garantir, dans tous les cas, un alignement constant sur la législation de référence.

Dans le cas où des modifications devraient être apportées à cette Politique, le Comité d'Alerte les communique sans délai, avec indication des actions à mettre en œuvre, au Conseil d'Administration qui en assure la mise à jour et l'adoption.

15. Publication, diffusion et information

Cette politique est diffusée et rendue disponible via :

- publication sur le site Web, de manière à être rendue accessible et connue de tous les sujets auxquels cette politique s'adresse ;
- affichage sur les tableaux d'affichage de tous les bureaux de la Société, y compris les unités locales ;

et par tout autre moyen jugé utile.

La Société promeut une activité de communication, d'information et de formation concernant cette Politique afin d'assurer la connaissance la plus large et l'application la plus efficace de celle-ci, à travers l'illustration de la discipline en matière de Signalements, le fonctionnement et l'accès aux canaux et outils mis à disposition pour réaliser des rapports et les mesures applicables en cas de violations.