

# **CAP ARREGHINI S.p.A**

## **POLITIQUE DE LIVRAISON**

Révision n° 2 approuvée en 2023

## TABLE DES MATIÈRES

1. Objet et finalités .....	3
2. Références normatives et documentaires .....	3
3. Diffusion, communication et initiatives de sensibilisation .....	4
4. Signalant, autres personnes concernées et champ d'application des mesures de protection .....	4
5. Objet du signalement .....	5
5.1 Actions, faits et comportements pouvant faire l'objet d'un signalement .....	6
5.2 Actions, faits et comportements qui ne peuvent être signalés .....	6
5.3 Signalements non pertinents .....	7
6. Contenu du signalement .....	7
7. Le responsable de la gestion des signalements internes .....	8
8. Le canal de signalement interne .....	8
9. Le canal de signalement externe .....	9
10. Divulgations publiques .....	9
11. Signalement de comportements illicites .....	10
12. Protection de la confidentialité du lanceur d'alerte, des personnes signalées ou impliquées et d'autres sujets .....	11
13. Traitement des données personnelles du lanceur d'alerte .....	12
14. Interdiction de représailles ou de discrimination à l'encontre du lanceur d'alerte .....	12
15. Responsabilité du lanceur d'alerte .....	12
16. Traçabilité et archivage .....	13

## 1. Objet et finalité

CAP ARREGHINI S.p.A. (ci-après également dénommée « la Société ») s'est dotée du système de « Whistleblowing » (ci-après également dénommé « Signalements ») prévu par le décret législatif 24/2023 par lequel l'Italie a donné « suite à la directive (UE) 1937/2019 concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et contenant des dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales ». Le décret législatif 24/2023, dans le sillage de la directive européenne, vise à renforcer la protection juridique des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales ou européennes, qui portent atteinte aux intérêts et/ou à l'intégrité de l'organisme privé (et également public) auquel elles appartiennent, et dont elles ont pris connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle.

La Société s'était déjà dotée d'un système de signalement, régi par le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001, conformément aux dispositions de la loi 179/2017, portant « Dispositions pour la protection des auteurs de signalements de délits ou d'irrégularités dont ils ont pris connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée ». Le système d'alerte a également été adopté dans le but d'identifier et de lutter contre d'éventuelles violations du Code d'éthique, du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001 et des politiques et procédures adoptées par la société, ainsi que d'autres comportements illicites ou irréguliers (comme précisé au paragraphe 5) susceptibles de nuire à l'intégrité de l'organisme.

La présente politique, en réglementant le système de gestion des signalements, vise donc à diffuser une culture d'éthique, de légalité et de transparence au sein de l'organisation et dans ses relations avec celle-ci.

## 2. Références normatives et documentaires

- Directive (UE) 1937/2019 concernant « la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union » ;
- Règlement (UE) 2016/679 relatif à la « protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) » ;
- Décret législatif 231/2001, portant sur « La réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, même dépourvues de personnalité juridique » ;
- Décret législatif n° 24/2023, « Mise en œuvre de la directive (UE) 1937/2019 concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et contenant des dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales » ;
- Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001 ;
- Code éthique ;
- Politiques et procédures d'entreprise.

### 3. Diffusion, communication et initiatives de sensibilisation

La **diffusion** de la politique se fait conformément aux dispositions légales, par le biais de divers moyens, notamment des espaces d'affichage sur les lieux de travail (*c'est-à-dire* des panneaux d'affichage) et la publication sur le site *internet*.

La Société entreprend également des initiatives de **communication** et **de formation** du personnel sur la Politique, notamment par le biais d'activités de promotion culturelle sur la réglementation en matière de *dénonciation*.

### 4. Dénonciateur, autres personnes concernées et champ d'application des mesures de protection

On entend par « **lanceur d'alerte** » la personne physique qui effectue le signalement ou la divulgation publique (*voir ci-dessous*) des violations dont elle a pris connaissance dans le cadre de son contexte professionnel et/ou des activités professionnelles ou professionnelles exercées pour le compte de la société (*conformément* à l'article 2, paragraphe 1, lettre g) et lettre

i) du décret législatif 24/2023).

En particulier :

- les travailleurs salariés ;
- travailleurs indépendants, collaborateurs, professionnels libéraux et consultants ;
- les bénévoles et stagiaires, rémunérés ou non ;
- actionnaires et personnes exerçant des fonctions d'administration, de direction, de contrôle, de surveillance ou de représentation (même de simple fait).

Les mesures de protection en faveur du **lanceur d'alerte** (dites « *mesures de protection* »), visées dans les paragraphes suivants, s'étendent également aux personnes suivantes :

- les facilitateurs (les personnes qui assistent le lanceur d'alerte dans le processus de signalement) ;
- les personnes appartenant au même milieu professionnel que le lanceur d'alerte et liées à lui par un lien affectif ou familial stable ;
- les collègues de travail du lanceur d'alerte qui lui sont liés par une relation habituelle et courante ;
- les organismes appartenant au lanceur d'alerte ou pour lesquels travaillent les personnes protégées.

Conformément à l'article 3, paragraphe 4, du décret législatif 24/2023, la protection du lanceur d'alerte est également garantie dans les cas suivants :

- a) lorsque la relation juridique (*c'est-à-dire* la relation de travail) n'a pas encore commencé, si les informations faisant l'objet du signalement ont été acquises au cours du processus de sélection ou à d'autres étapes précontractuelles ;
- b) pendant la période d'essai ;
- c) après la dissolution de la relation juridique (*c'est-à-dire* de travail), si les informations faisant l'objet du signalement ont été acquises au cours de la relation elle-même.

## 5. Objet du signalement

Font l'**objet du signalement** les violations des dispositions réglementaires nationales ou européennes et les comportements, actes ou omissions qui portent atteinte à l'intérêt public et/ou à l'intégrité de la Société, parmi lesquels :

- les infractions administratives, comptables, civiles ou pénales ;
- les comportements illicites au sens du décret législatif 231/2001 ;
- les violations du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté conformément au décret législatif 231/2001 ;
- infractions relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne relatifs, entre autres, aux 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 ; protection de l'environnement ;
- autres actes ou omissions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne et/ou concernant le marché intérieur.

Les comportements (ou soupçons de comportements) illicites car non conformes aux politiques et procédures adoptées par la société font également l'objet d'un signalement. Les comportements illicites signalés doivent concerner des situations dont le Signaleur a directement pris connaissance en raison de sa relation de travail et comprennent donc ce qui a été appris en vertu de la fonction occupée, mais aussi les informations qui ont été acquises à l'occasion et/ou en raison de l'exercice de ses fonctions, même de manière fortuite.

Seuls les signalements concernant des faits constatés directement par le lanceur d'alerte, et non basés sur des suppositions ou des rumeurs, seront pris en considération.

En outre, le système de signalement ne peut être utilisé par le signalant à des fins purement personnelles, pour des revendications ou des plaintes qui, le cas échéant, relèvent de la réglementation plus générale des relations de travail/collaboration ou des relations avec le supérieur hiérarchique ou les collègues, pour lesquelles il convient de se référer aux procédures relevant de la compétence des structures de l'entreprise.

Le responsable (externe) des signalements, en tant que personne désignée pour recevoir et examiner les signalements – comme précisé au paragraphe 5 – évaluera tous les signalements reçus et prendra les mesures qui s'imposent, à sa discrétion et sous sa responsabilité, dans le cadre de ses compétences, en écoutant, le cas échéant, l'auteur du signalement et la personne responsable de la violation présumée. Toute décision prise sera motivée.

Les éventuelles mesures disciplinaires seront appliquées par les organes compétents de l'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective nationale applicable.

### 5.1 Actions, faits et comportements pouvant faire l'objet d'un signalement

Afin d'aider le dénonciateur à identifier les **faits pouvant faire l'objet d'un signalement**, voici une liste non exhaustive et non contraignante d'exemples de violations et/ou de comportements pertinents :

- ✓ violation du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, du Code d'éthique, des politiques et procédures adoptées par la société ;
- ✓ remise d'une somme d'argent ou octroi d'autres avantages à un fonctionnaire public ou à un agent chargé d'un service public en contrepartie de l'exercice de ses fonctions (par exemple, facilitation d'une procédure) ou pour l'accomplissement d'un acte contraire à ses devoirs professionnels (par exemple, non-établissement d'un procès-verbal pour irrégularités fiscales) ;
- ✓ comportements visant à entraver les activités de l'administration publique (par exemple, non-remise de documents, présentation d'informations fausses ou trompeuses) ;
- ✓ promesse ou remise d'argent, de biens, de services ou d'autres avantages visant à corrompre des fournisseurs ou des clients ;
- ✓ acceptation d'argent, de biens, de services ou d'autres avantages de la part de fournisseurs/autres personnes, en échange de faveurs ou de comportements déloyaux ;
- ✓ accords illicites avec des fournisseurs, des consultants, des clients, des concurrents (par exemple, émission de factures fictives, accords sur les prix, etc.) ;
- ✓ falsification, altération, destruction, dissimulation de documents ;
- ✓ irrégularités dans les obligations comptables, administratives ou fiscales, ou dans l'établissement des comptes annuels de la Société ;
- ✓ falsification des notes de frais (par exemple, remboursements « gonflés » ou pour de faux déplacements) ;
- ✓ vols d'argent, de valeurs, de fournitures ou d'autres biens appartenant à la société ou à des clients ;
- ✓ divulgation non autorisée d'informations confidentielles ;
- ✓ fraudes informatiques ;
- ✓ comportements visant à entraver l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de droits, de traitement, de responsabilités, d'opportunités et de résultats économiques et sociaux ;
- ✓ infractions relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne ou nationaux ou des actes nationaux qui mettent en œuvre les actes de l'Union européenne en matière de marchés publics ; services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; sécurité et conformité des produits ; protection de l'environnement ;
- ✓ autres dispositions prévues par la réglementation.

### 5.2 Actions, faits et comportements qui ne peuvent être signalés

Le système *d'alerte professionnelle* ne doit pas être utilisé pour offenser ou porter atteinte à l'honneur et/ou à la dignité personnelle et/ou professionnelle de la ou des personnes concernées par les faits signalés, ni pour diffuser sciemment des accusations infondées.

En particulier, à titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive, **il est donc interdit** :

- (i) le recours à des expressions injurieuses ;
- (ii) l'envoi de signalements à des fins purement diffamatoires ou calomnieuses ;
- (iii) l'envoi de signalements à caractère discriminatoire, en tant qu'ils se réfèrent à l'orientation sexuelle, religieuse et politique ou à l'origine raciale ou ethnique de la personne signalée ;
- (iv) l'envoi de signalements effectués dans le seul but de nuire à la personne signalée ;
- (v) tout autre élément non prévu par la réglementation.

### 5.3 Signalements non pertinents

Les signalements doivent être pertinents au champ d'application de la présente politique. En particulier, sont considérés comme **non pertinents** les signalements qui :

- (i) se réfèrent à des personnes signalées ou à des sociétés qui ne font pas partie du champ d'application défini par la présente politique ;
- (ii) se réfèrent à des faits, des actions ou des comportements qui ne font pas l'objet d'un signalement au sens de la présente politique ;
- (iii) concernent exclusivement des aspects de la vie privée de la personne signalée, sans aucun lien direct ou indirect avec l'activité professionnelle exercée au sein de la société ou dans le cadre des relations avec celle-ci ;
- (iv) ont pour objet une contestation, une revendication ou une demande liée à un intérêt personnel du Signaleur ;
- (v) sont incomplets et/ou non circonstanciés et vérifiables conformément aux dispositions du paragraphe suivant ;
- (vi) tout autre élément non prévu par la réglementation.

### 6. Contenu du signalement

Les signalements doivent être détaillés, vérifiables et complets, et contenir toutes les informations utiles à la vérification des faits et à l'identification des personnes responsables des violations.

Le signalant est responsable du contenu du signalement. En particulier, **le signalement doit contenir** au minimum :

- ✓ les coordonnées de la personne qui effectue le signalement, avec indication de sa qualification ou de sa position professionnelle. Il est toutefois possible de présenter un signalement anonyme (*voir ci-dessous*) ;
- ✓ une description claire et complète du comportement illicite faisant l'objet du signalement et des modalités dont il a eu connaissance ;
- ✓ la date et le lieu où les faits se sont produits ;
- ✓ le nom et la fonction (qualification, poste ou service dans lequel la personne exerce son activité) permettant d'identifier la ou les personnes responsables des faits signalés ;

- ✓ les pièces justificatives appropriées, c'est-à-dire les documents permettant de vérifier la véracité des faits rapportés ;
- ✓ toute autre information utile à la vérification des faits signalés.

Les signalements dont l'identité de l'auteur ne peut être déterminée sont considérés comme anonymes.

Les signalements anonymes sont autorisés mais déconseillés, car ils limitent la possibilité de dialoguer avec l'auteur et de vérifier de manière adéquate le bien-fondé des faits.

Les signalements anonymes, dans tous les cas, lorsqu'ils sont circonstanciés et permettent de mettre en évidence des faits et des situations liés à des contextes déterminés, sont assimilés à des signalements « ordinaires ».

Il est rappelé que la confidentialité des données du dénonciateur est toujours garantie, ainsi que sa protection contre toute forme de représailles ou de discrimination.

## 7. Le responsable de la gestion des signalements internes

Afin de pouvoir atteindre efficacement les objectifs de la réglementation en vigueur, et donc de préserver l'intégrité de la Société et de protéger le Dénonciateur, le **Responsable de la gestion des signalements** est une personne extérieure à la Société (à savoir le Président de l'Organisme de surveillance - nommé conformément à l'article 6 du décret législatif 231/2001) ;

La personne susmentionnée (ci-après dénommée « Responsable de la gestion des signalements ») a suivi une formation spécifique pour la gestion des signalements et garantit l'exigence d'autonomie (conformément à l'article 4 du décret législatif 24/2023).

## 8. Le canal de signalement interne

Conformément aux dispositions du décret législatif 24/2023, les signalements peuvent être effectués selon **les canaux** indiqués ci-dessous, qui garantissent la confidentialité de l'identité du signalant dans le cadre de la gestion du signalement.

### ➤ MODALITÉS DE SIGNALEMENT - FORME ÉCRITE

- signalement papier inséré dans trois enveloppes fermées : la première contenant les données d'identification du lanceur d'alerte ainsi qu'une photocopie de sa pièce d'identité ; la deuxième contenant le

signalement, de manière à séparer les données d'identification du signalant du signalement. Les deux doivent ensuite être placés dans une troisième enveloppe fermée portant la mention « confidentiel » à l'attention du gestionnaire du signalement (par exemple « confidentiel à l'attention du président de l'OdV »). Le signalement doit être envoyé à Me Giulio Mosetti, Corso Italia 90/2, Gorizia. Une fois reçue, la communication fera l'objet d'un enregistrement confidentiel, y compris dans un registre indépendant, par le gestionnaire.

### ➤ MODALITÉS DE SIGNALEMENT - FORME ORALE

- en demandant un entretien direct, à la demande du dénonciateur, au référent, à envoyer à l'adresse électronique [odv.gm@studiolegalemcc.com](mailto:odv.gm@studiolegalemcc.com)



- par téléphone au 0481 34653.

La Société s'est donc dotée de plusieurs canaux de signalement internes conformément à l'article 4 du décret susmentionné, en plus des systèmes de signalement déjà existants.

Si vous estimez devoir signaler des faits relatifs aux comportements typés au sens du décret législatif 24/2023 (tels que précisés ci-dessus), la société recommande de les envoyer selon les modalités précédentes (par écrit ou oralement).

## 9. Le canal de signalement externe

Dans les cas prévus par la réglementation, le lanceur d'alerte peut également effectuer un signalement dit « externe ».

Dans ce cas, le destinataire du signalement sera l'Autorité nationale anti-corruption (ANAC), qui active et gère un canal de signalement externe.

La réglementation prévoit la possibilité d'un signalement externe lorsque :

- ✓ une alerte interne a déjà été effectuée et qu'elle n'a pas donné lieu à des mesures ;
- ✓ il existe des motifs fondés de croire que, si un signalement interne était effectué, celui-ci il ne donnerait pas lieu à des mesures efficaces, ou que ce signalement pourrait donner lieu à des représailles/discriminations ;
- ✓ il y a des raisons fondées de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public.

Les lignes directrices relatives aux procédures de présentation et de gestion des signalements externes sont disponibles sur le site *internet* de l'ANAC.

## 10. Divulgations publiques

Le lanceur d'alerte, au sens de l'article 15 du décret législatif 24/2023, est également protégé lorsqu'il procède à une « **divulgarion** publique » des informations relatives aux violations par le biais de la presse ou des moyens électroniques ou, en tout état de cause, par le biais de moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes (*conformément* à l'article 2, paragraphe 1, lettre f), décret législatif 24/2023).

La protection du lanceur d'alerte qui procède à une divulgation publique n'est garantie que si, au moment de la divulgation, l'une des conditions suivantes est remplie :

- ✓ le lanceur d'alerte a préalablement effectué un signalement interne et externe ou a effectué directement un signalement externe, dans les conditions et selon les modalités prévues par la réglementation, mais n'a pas reçu de réponse dans les délais prévus ;
- ✓ le lanceur d'alerte a des raisons fondées de croire que la violation peut constituer un danger imminente ou manifeste pour l'intérêt public ;
- ✓ le lanceur d'alerte a des raisons fondées de croire que le signalement externe peut entraîner un risque de représailles ou ne pas donner lieu à des mesures efficaces en raison des circonstances spécifiques du cas concret, telles que celles dans lesquelles des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou dans lesquelles

il y a lieu de craindre que la personne qui a reçu le signalement puisse être de mèche avec l'auteur de la violation ou impliquée dans la violation elle-même.

## **11. Signalement de comportements illicites**

Tous les signalements et les informations relatives aux actions, enquêtes et résolutions ultérieures doivent être enregistrés et conservés conformément aux exigences légales.

À cette fin, en cas de signalement de comportements illicites, **la procédure** prévoit :

### **I. ENVOI DU SIGNALEMENT**

- Toute personne ayant des soupçons raisonnables quant à la survenance ou à la possibilité de survenance d'un comportement illicite peut envoyer un signalement par les canaux susmentionnés.

### **II. RÉCEPTION DU SIGNALEMENT**

- Le responsable de la gestion du signalement envoie un accusé de réception du signalement au lanceur d'alerte dans les sept jours suivant sa réception et garantit un délai raisonnable pour donner une réponse sur le résultat de l'enquête interne, qui ne dépassera pas trois mois à compter de la date d'envoi de l'accusé de réception du signalement.
- Le responsable de la gestion des signalements reste en contact avec le lanceur d'alerte.
- Le responsable de la gestion des signalements assure un suivi approprié des signalements reçus. En particulier, un suivi approprié implique, en premier lieu, dans le respect de délais raisonnables et de la confidentialité des données, une évaluation de l'existence des conditions essentielles du signalement afin d'en évaluer la recevabilité et de pouvoir ainsi accorder au lanceur d'alerte les protections prévues.
- À ce stade, le responsable de la gestion du signalement peut procéder à l'archivage des signalements manifestement infondés en raison de l'absence d'éléments factuels justifiant une enquête, des signalements dont le contenu est trop générique pour permettre la compréhension des données, des signalements d'infractions accompagnés de documents inappropriés ou non pertinents, des signalements non pertinents ou interdits en vertu de la présente politique.
- Si le signalement n'est pas suffisamment détaillé, le responsable peut demander des éléments complémentaires au signalant par le biais du canal dédié à cet effet, ou même en personne, si le signalant a demandé un entretien direct.

### **III. PHASE D'ENQUÊTE**

- Une fois l'admissibilité du signalement évaluée, le responsable de la gestion du signalement, chargé de la gestion du canal de signalement, lance l'enquête interne sur les faits ou les comportements signalés afin d'évaluer leur existence.

### **IV. RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE INTERNE**

- À l'issue de l'enquête, le responsable du traitement du signalement fournit une réponse indiquant les mesures prévues, adoptées ou à adopter pour donner suite au signalement et les motifs du choix effectué. Dans tous les cas, le responsable de la gestion du signalement informe du résultat du signalement dans le délai susmentionné de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception ou, à défaut d'accusé de réception, dans les trois mois suivant l'expiration du délai de sept jours à compter de la présentation du signalement.

## **12. Protection de la confidentialité du lanceur d'alerte, des personnes signalées ou impliquées et d'autres personnes**

En cas de signalement interne ou externe, il incombe aux responsables de la gestion du signalement de garantir la **confidentialité du lanceur d'alerte** dès la prise en charge du signalement, même dans les cas où celui-ci s'avérerait par la suite erroné ou infondé. Le décret législatif 24/2023, dans le but d'étendre autant que possible le système de protection, a reconnu que la confidentialité doit également être garantie aux personnes signalées ou impliquées et à d'autres personnes que le lanceur d'alerte.

Comme le stipule le décret susmentionné, l'obligation de confidentialité s'étend non seulement au nom du lanceur d'alerte et des personnes susmentionnées, mais aussi à toute autre information ou élément, y compris les documents joints, à partir desquels cette identité peut être déduite directement ou indirectement.

La protection de la confidentialité doit également être garantie dans le cadre juridictionnel et disciplinaire. En particulier, dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée par la Société à l'encontre de l'auteur présumé de la violation, l'identité du Dénonciateur ne peut être révélée si la contestation de l'accusation disciplinaire est fondée sur des vérifications distinctes et supplémentaires par rapport à la dénonciation, même si elles en découlent. Si l'identité du lanceur d'alerte s'avère indispensable à la défense de la personne à laquelle l'accusation disciplinaire a été adressée, elle ne peut être révélée qu'avec le consentement exprès du lanceur d'alerte.

La confidentialité du dénonciateur peut toutefois ne pas être respectée lorsque :

- ✓ le lanceur d'alerte a donné son consentement explicite à la divulgation de son identité ;
- ✓ la responsabilité pénale du lanceur d'alerte pour des infractions a été établie par un jugement de première instance.  
de calomnie ou de diffamation ou, en tout état de cause, pour des infractions commises dans le cadre du Signalement, ou sa responsabilité civile au même titre en cas de dol ou de faute grave ;
- ✓ l'anonymat n'est pas opposable en vertu de la loi et l'identité du Signaleur est requise par l'Autorité judiciaire dans le cadre des enquêtes (enquêtes pénales, fiscales ou administratives, inspections des organes de contrôle).

### **13. Traitement des données personnelles du Signaleur**

La Société est responsable du traitement au sens du **règlement (UE) 2016/679, dit RGPD**, et communique une note d'information spécifique à ce sujet. Les données personnelles des auteurs de signalements, des personnes signalées et de toutes les personnes impliquées dans le signalement sont traitées dans le seul but de remplir les obligations légales prévues au paragraphe 2 et, dans tous les cas, dans le respect des dispositions du règlement (UE) 2016/679 et du décret législatif 51/2018. Le traitement est effectué à l'aide d'outils manuels, informatiques et télématiques, de manière à garantir la sécurité et la confidentialité des données dans le plein respect des dispositions légales et réglementaires. La gestion des signalements est effectuée directement par l'organisation du Responsable du traitement, par l'intermédiaire de personnes dûment désignées et formées, qui agissent en tant que Personnes autorisées.

L'identité du lanceur d'alerte ne peut être révélée à des personnes autres que celles compétentes et autorisées à recevoir ou à donner suite aux signalements (responsables de la gestion du signalement) sans son consentement explicite. Conformément aux articles 6 et 7 du RGPD, afin de pouvoir utiliser l'identité du lanceur d'alerte et toute autre information permettant de déduire, directement ou indirectement, cette identité pour les raisons expressément prévues à l'article 12 du décret législatif 24/2023, le responsable du traitement, par l'intermédiaire de personnes spécialement autorisées telles que les responsables de la gestion du signalement, est tenu de demander au signalant de donner son consentement au traitement des données à caractère personnel pour le traitement spécifique.

### **14. Interdiction de représailles ou de discrimination à l'encontre du lanceur d'alerte**

Aucune **forme de représailles ou de mesure discriminatoire** liée, directement ou indirectement, au signalement n'est autorisée ni tolérée à l'encontre du lanceur d'alerte.

Par mesures discriminatoires, on entend, par exemple, les mesures disciplinaires injustifiées et toute autre forme de représailles entraînant des conditions de travail intolérables.

Si un destinataire estime avoir été victime d'un comportement interdit par la présente politique, il peut en informer les responsables de la gestion des signalements. S'il est établi qu'un destinataire a été victime d'un comportement interdit, des mesures correctives appropriées seront prises pour rétablir la situation et/ou remédier aux effets négatifs de la discrimination ou des représailles et engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur de la discrimination.

### **15. Responsabilité du signalant**

La Politique ne préjuge pas de la **responsabilité**, y compris disciplinaire, du **Signaleur** en cas de Signalement calomnieux ou diffamatoire, ainsi que de signalement, effectué avec intention frauduleuse ou négligence grave, de faits non conformes à la vérité.

Conformément à l'article 21, paragraphe 1, lettre c) du décret législatif 24/2023, l'ANAC peut infliger une sanction pécuniaire de 500 à 2 500 euros au lanceur d'alerte, si sa responsabilité civile est établie, à titre de dol ou de faute grave, pour les délits de calomnie et de diffamation.

Toute forme d'abus de la présente politique, telle que les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à la personne signalée et/ou à d'autres personnes, ainsi que toute autre hypothèse d'utilisation abusive ou d'instrumentalisation intentionnelle de l'institution faisant l'objet de la présente politique, constituent également une source de responsabilité disciplinaire.

## **16. Traçabilité et archivage**

La Société prend des précautions pour conserver les informations et la documentation relatives à l'identité du signalant et au contenu du signalement, conformément à l'article 14 du décret législatif 24/2023. Les signalements internes et la documentation correspondante sont conservés pendant la durée nécessaire au traitement du signalement et, en tout état de cause, pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la procédure de signalement, dans le respect des obligations de confidentialité prévues à l'article 12 du décret susmentionné.

En cas de signalement oral, la conservation doit être garantie conformément à l'article 14 du décret législatif 24/2023 ; en particulier :

- lorsque, à la demande du Signaleur, le Signalement est effectué oralement au cours d'une **réunion**, elle est, avec l'accord préalable du Dénonciateur, documentée par enregistrement sur un dispositif adapté à la conservation et à l'écoute ou par procès-verbal. Le Dénonciateur doit vérifier et confirmer le procès-verbal par sa signature.

La Politique, rédigée conformément aux exigences indiquées par la réglementation en vigueur et aux valeurs du Code d'éthique, fait partie intégrante du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par la Société.