

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

WHISTLEBLOWING POLICY

SOMMARIO

1.	<i>Fonti normative e natura dell'istituto. Scopo della policy</i> _____	1
2.	<i>Destinatari</i> _____	2
3.	<i>Oggetto e contenuto delle segnalazioni</i> _____	3
3.1	Fatti e comportamenti che possono formare oggetto di Segnalazione _____	3
3.2	Fatti e comportamenti che non possono formare oggetto di Segnalazione _____	4
3.3	Contenuto della Segnalazione _____	4
3.4	Segnalazioni anonime _____	5
4.	<i>Canali di segnalazione</i> _____	5
5.	<i>Gestione del canale di segnalazione interna</i> _____	7
5.1.	Analisi preliminare _____	7
5.2.	Approfondimenti specifici _____	7
5.3.	Tempistiche attuative della procedura di analisi della Segnalazione interna _____	8
6.	<i>Forme di tutela del Segnalante e del Segnalato e degli altri Destinatari</i> _____	8
6.1.	Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante _____	8
6.2.	Divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri Destinatari _____	9
6.3.	Tutela del Segnalato _____	9
7.	<i>Titolare del trattamento dei dati ai fini della privacy</i> _____	10
8.	<i>Conservazione della documentazione</i> _____	11
9.	<i>Diritti in materia di protezione dei dati del segnalante, segnalato e delle persone coinvolte</i> _____	11
10.	<i>Rilievi disciplinari</i> _____	12

1. Fonti normative e natura dell'istituto. Scopo della policy

L'art. 2 della L. n. 179/2017 (rubricato "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato") ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 mediante l'introduzione del comma 2-bis, in virtù del quale sono state previste, anche nel settore privato, misure volte a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti e irregolarità, nota come "whistleblowing". Con tale modifica sono stati inoltre introdotti meccanismi di tutela per coloro che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

Successivamente, il D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, è intervenuto introducendo una più ampia e completa regolamentazione del whistleblowing, ampliando l'ambito oggettivo e soggettivo e prevedendo l'adozione di più stringenti procedure di segnalazione.

Marchon Italia Srl ("**Marchon**" o la "**Società**") intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di corporate governance che previene la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, la Società ha inteso adottare la presente procedura per definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti o che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, ai sensi di quanto da ultimo disposto dal D.Lgs. 24/2023 (la "**Whistleblowing Policy**").

In via preliminare e quale elemento cardine dell'intero sistema, la Società dichiara di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni all'interno del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società si impegna altresì a garantire che l'identità dei segnalanti sia sempre mantenuta riservata e che gli stessi non incorrano in alcuna responsabilità per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali all'uopo previsti.

Considerato quanto sopra, il Management di Marchon ha implementato la presente Whistleblowing Policy.

2. Destinatari

Destinatari della presente policy (di seguito, "**Destinatari**" o anche "**Segnalanti**") sono i soggetti individuati dall'art. 3, comma 3, del D. Lgs. 24/2023, tra cui, in particolare:

- (i) lavoratori subordinati della Società;
- (ii) lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, nonché liberi professionisti e volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- (iii) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- (iv) candidati, nell'ambito del processo di selezione e/o comunque in fase precontrattuale;
- (v) ex dipendenti, con riferimento a informazioni acquisite nel corso del rapporto di lavoro;

che presentino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni come meglio definite al successivo punto 4. della presente Whistleblowing Policy (di seguito, la "**Segnalazione**" o le "**Segnalazioni**").

Sono altresì Destinatari delle tutele di cui al successivo punto 6, i soggetti di cui al dall'art. 3 comma 5, del D. Lgs. 24/2023 (i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate a questa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro della persona

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	
		Data: 12.07.2023 Rev. 1

segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

La Whistleblowing Policy è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nella bacheca elettronica di Marchon contenuta in un'apposita area della rete *intranet* aziendale cui si potrà agevolmente accedere cliccando sul link che verrà trasmesso dalla Società al personale mediante apposita e-mail, nonché mediante pubblicazione sul sito web della Società.

3. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

3.1 Fatti e comportamenti che possono formare oggetto di Segnalazione

Le Segnalazioni, che devono essere fondate su informazioni riguardanti le violazioni commesse, compresi i fondati sospetti, nonché riguardanti le violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, possono avere ad oggetto ogni e qualsivoglia violazione, potenziale o effettiva, posta in essere attraverso atti od omissioni, come definite ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) D. Lgs. 24/2023 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Marchon e che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito dell'organizzazione della Società (le "**Violazioni**").

Tra le Violazioni rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- (ii) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato 1 del D.lgs 24/2023 o di quelli nazionali che li attuano, anche se non indicati in detto allegato e relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- (iii) gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- (iv) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili Violazioni che coinvolgano o possano avere un impatto sull'integrità di Marchon, sono tenuti ad attivare la procedura di *whistleblowing* (la "**Procedura**"), nei termini e alle condizioni di cui alla presente Whistleblowing Policy, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, integrare una Violazione.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023
		Rev. 1

3.2 Fatti e comportamenti che non possono formare oggetto di Segnalazione

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del segnalante o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi meramente personali.

Inoltre, la segnalazione non deve riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Parimenti, non sono oggetto di segnalazione le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

3.3 Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e deve fornire gli elementi utili affinché chi la riceve possa procedere alle necessarie verifiche per valutarne la fondatezza.

A tal fine, la Segnalazione dovrà, nei limiti del possibile, essere effettuata fornendo i seguenti elementi:

- (i) una chiara e completa descrizione della Violazione, anche omissiva, oggetto di Segnalazione;
- (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui la Violazione è stata commessa;
- (iii) il/i nominativo/i o gli altri elementi (es. la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione;
- (iv) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- (v) l'indicazione di eventuali documenti o altri mezzi di prova che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- (vi) in via eventuale, laddove possibile e/o applicabile, l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni, patrimoniali o non patrimoniali (es. reputazionali) subiti o subendi dalla Società ovvero, se tali danni non fossero determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge la sussistenza (o il rischio del verificarsi) degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione;
- (vii) la dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Per acquisire gli elementi di cui ai punti (i) – (vi) che precedono, il Segnalante non dovrà procedere ad attività di indagine di propria iniziativa.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato ed in buona fede: è sanzionato l'invio di Segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

Eventuali Segnalazioni effettuate omettendo uno o più degli elementi sopra indicati verranno prese in considerazione laddove le medesime siano sufficientemente circostanziate da consentire una efficace attività di verifica, se del caso mediante interlocuzione con il Segnalante e/o con i soggetti terzi indicati nella segnalazione.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	
		Data: 12.07.2023 Rev. 1

3.4 Segnalazioni anonime

È possibile effettuare **Segnalazioni anonime**, ossia quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il Segnalante. Tuttavia, le stesse limitano la possibilità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta meno agevole instaurare un canale informativo efficace con il Segnalante. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate, se del caso mediante richiesta di ulteriori informazioni tramite i canali informatici di segnalazione.

4. Canali di segnalazione

4.1. Canali di segnalazione interna

La Società ha individuato due funzioni autonome dedicate alla predisposizione, al mantenimento e, in generale, alla gestione dei Canali di Segnalazione segnalazioni effettuate ai sensi della presente politica:

- L'Organismo di Vigilanza ("**OdV**"), nominato per la gestione delle Segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, e i cui membri sono specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione;
- L'Human Resources Manager ("**HRM**") della Società per la gestione di tutte le altre Segnalazioni, specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

(di seguito, congiuntamente, i "**Responsabili della Procedura**").

La Società, in aggiunta al canale di segnalazione OdV marchonitaliaodv@legalmail.it, già attivo nell'ambito del Modello di Organizzazione 231 e che continuerà ad essere operativo per le Segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti ai sensi della presente policy, predispone altresì il seguente canale di segnalazione interna per la gestione di tutte le altre Segnalazioni: **Canale di segnalazione HRM - marchonitalysegnalazioni@marchon.com**.

In alternativa, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con l'OdV o con l'HRM, che può essere richiesto tramite i Canali di segnalazione OdV e HRM e deve essere fissato entro un periodo di 15 giorni dalla richiesta. Sarà garantita la massima riservatezza circa l'incontro.

(di seguito, congiuntamente, i "**Canali di Segnalazione**").

I Canali di Segnalazione garantiscono, anche tramite strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della medesima e della relativa documentazione.

I Responsabili della Procedura, oltre all'attività di ricezione, svolgeranno anche le attività di esame e valutazione delle Segnalazioni. Tali attività possono essere effettuate da parte dei Responsabili della Procedura anche con il supporto di personale di Marchon e/o, se necessario, di consulenti esterni, adeguatamente qualificati, fermo quanto disciplinato al successivo punto 6.1.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	
		Data: 12.07.2023 Rev. 1

Qualora un membro dell'OdV o l'HRM sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni, indipendentemente dall'oggetto delle medesime, saranno svolte dal Responsabile della Procedura non coinvolto dalla Segnalazione.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dai Responsabili della Procedura, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile della Procedura competente, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Segnalante.

Ai Responsabili della Procedura deve essere trasmessa per le valutazioni di competenza anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

4.2. Canale di segnalazione esterna – ANAC

Ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. n. 24/2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della medesima e della relativa documentazione.

È possibile accedere alla pagina dell'ANAC per effettuare una Segnalazione attraverso il seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Segnalante.

Maggiori informazioni circa il canale di segnalazione ANAC, nonché circa le regole e le modalità di invio delle segnalazioni sono disponibili ai seguenti link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

<https://www.anticorruzione.it/-/busia-finalmente-l-italia-recepisce-definitivamente-la-direttiva-sul-whistleblowing#p4>

È possibile effettuare una segnalazione esterna ai sensi del presente punto 5.2 solo se, se al momento della sua presentazione, il Segnalante (i) ha effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, (ii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; e/o (iii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, nonché laddove (iv) il canale di segnalazione interno, anche se attivato, non è conforme al dettato normativo.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

5. Gestione del canale di segnalazione interna

5.1. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile della Procedura competente al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Nello svolgimento di suddetta analisi, il Responsabile della Procedura competente si avvarrà - per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e debitamente formate, nonché, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati, fermo quanto disciplinato al successivo punto 6.1.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata con le relative motivazioni, ferma la possibilità di richiedere, se ritenuto necessario, integrazioni al Segnalante.

5.2. Approfondimenti specifici

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Responsabile della Procedura competente provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali di volta in volta competenti e debitamente formate;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) concordare con il Management ovvero il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, l'eventuale adozione di azioni correttive necessarie per la rimozione delle carenze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;
- e) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni, - riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) e/o segnalazioni relative ad irregolarità contabili - controlli interni ed eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) concordare con le funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo di Marchon);
- g) richiedere, d'intesa con la funzione HR e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione del *management* e/o della funzione HR gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della funzione HR informare il Responsabile della Procedura competente di tali provvedimenti.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	
		Data: 12.07.2023 Rev. 1

5.3. Tempistiche attuative della procedura di analisi della Segnalazione interna

Ricevuta la Segnalazione, il Responsabile della Procedura competente rilascia alla Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa (attraverso la stessa modalità di ricezione della Segnalazione), comunicando al medesimo l'avvio della procedura di analisi della Segnalazione.

A valle del procedimento di esame, e comunque entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Responsabile della Procedura competente:

- nel caso di infondatezza della Segnalazione, comunica al Segnalante l'esito motivato e la conclusione del procedimento;
- qualora dall'esito della verifica la Segnalazione risulti non infondata, procede ad informare il Segnalante circa l'esito positivo delle indagini.

Qualora la Segnalazione non risultasse infondata, il Responsabile della Procedura competente procede altresì a informare (i) il segnalato tramite comunicazione separata, come meglio precisato sub 6.3 e (ii) il Collegio Sindacale tramite apposita comunicazione.

6. Forme di tutela del Segnalante e del Segnalato e degli altri Destinatari

6.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità vengono protette in ogni fase del processo di Segnalazione, inclusi eventuali contesti successivi alla Segnalazione stessa e non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento di tali dati.

È fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al Segnalante è dato avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nei casi in cui la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato, nonché quando

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni da cui può evincersi la medesima sono indispensabili anche ai fini della difesa degli altri soggetti coinvolti.

6.2. Divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri Destinatari

Nei confronti del Segnalante e dei Destinatari non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, fatta eccezione per le ipotesi in cui la Segnalazione sia effettuata in maniera strumentale / o fraudolenta o comunque in violazione della Whistleblowing Policy, il Segnalante non può essere sanzionato e/o licenziato e in ogni caso non può essere sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie e/o ritorsive si intendono, tra l'altro: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Il Segnalante e/o il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione in relazione a una Segnalazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile della Procedura competente, il quale, accertata la fondatezza, segnala la casistica alle funzioni aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della ritorsione.

La Società si riserva il diritto di adottare ogni più opportuna azione nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i Segnalanti o gli altri Destinatari in conformità alla Whistleblowing Policy, fatto salvo il diritto di difesa degli incolpati.

6.3. Tutela del Segnalato

Il soggetto oggetto di Segnalazione (il "Segnalato") dovrà essere informato dal Responsabile della Procedura competente, non appena possibile dopo l'analisi della Segnalazione, compatibilmente con le indagini. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) al soggetto individuato dal Responsabile della Procedura competente che sia incaricato dello svolgimento delle attività di analisi successive alla

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

segnalazione; (ii) ai fatti oggetto della Segnalazione; (iii) all'ufficio o alle divisioni che potrebbero ricevere la Segnalazione nell'ambito della Società o in altri enti o società del gruppo di cui la Società fa parte e (iv) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sul contenuto della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrà essere informato in un secondo momento e in particolare solo quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative. Le comunicazioni non saranno fatte in caso di Segnalazioni irrilevanti o non dimostrate.

Dopo essere stato informato in merito alla Segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la Segnalazione.

Resta inteso che la Società assicura altresì la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalato, non solo attraverso l'adozione di specifiche misure tecniche, ma altresì organizzative tese ad evitare l'indebita circolazione di informazioni personali verso l'interno della Società a soggetti che non siano stati autorizzati al trattamento di dati personali.

7. Titolare del trattamento dei dati ai fini della privacy

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato nella Società (di seguito, il "**Titolare**") ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 ("**GDPR**").

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenite sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dai componenti dell'OdV e dall'HRM, quale Responsabile della Procedura, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla Procedura, autorizzati al trattamento o nominati Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti ed altre amministrazioni pubbliche. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

8. Conservazione della documentazione

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Whistleblowing Policy assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con elevati standard di sicurezza/riservatezza.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro diretto con il personale incaricato, essa, con il consenso del Segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione prima di apporre la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

La documentazione è conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque per un periodo non superiore ai 5 (cinque) anni dalla conclusione della fase di accertamento delle condotte oggetto delle segnalazioni, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

9. Diritti in materia di protezione dei dati del segnalante, segnalato e delle persone coinvolte

Al Segnalante, Segnalato e le altre persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione e nel relativo Procedimento (c.d. "**Interessati**"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali.

a) Diritto di accesso : vale a dire il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, la Società garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.

b) Diritto di rettifica e cancellazione: nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.

MARCHON Emessa da: HR	WHISTLEBLOWING POLICY	Data: 12.07.2023 Rev. 1

c) **Diritto alla limitazione del trattamento:** vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere dalla Società la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento.

d) **Diritto di opposizione:** l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.

e) **Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso:** l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

10. Rilievi disciplinari

Fermo quanto previsto dal codice disciplinare di tempo in tempo adottato dalla Società e allegato al Modello 231 (il "**Codice Disciplinare**") cui espressamente si rinvia, la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente della Società eventualmente emersa in seguito a una Segnalazione, comporta la possibilità, per la Società, di applicare i provvedimenti disciplinari elencati dal Codice Disciplinare medesimo, in relazione alla gravità e all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

Ai fini di quanto sopra e fermo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, si precisa che potranno dare luogo all'applicazione delle suddette sanzioni disciplinari, una volta completato il relativo procedimento ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970, tutti i comportamenti che dovessero risultare in (i) una violazione delle norme oggetto della presente Whistleblowing Policy e/o (ii) una violazione delle leggi in materia di c.d. Whistleblowing, nonché (iii) l'integrazione di una o più Violazioni accertate a valle della Procedura, come sopra definiti.