

PROCEDURA *WHISTLEBLOWING*

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 1 di 1 |

Indice

| | | |
|----|--|----|
| 1. | OBIETTIVO | 3 |
| 2. | AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO | 3 |
| 3. | SEGNALAZIONI INTERNE..... | 4 |
| 4. | ATTIVITÀ, REGOLE E RESPONSABILITÀ | 5 |
| | 4.1 <i>Owner</i> del processo | 5 |
| | 4.2 Oggetto e requisiti della segnalazione..... | 5 |
| | 4.3 Trasmissione della segnalazione..... | 7 |
| | 4.4 Verifica della segnalazione / Accertamenti preliminari | 7 |
| | 4.5 Verifica della segnalazione / Indagine specifica | 8 |
| | 4.6 Esito dell'indagine e adempimenti successivi..... | 9 |
| | 4.7 Conservazione e archiviazione della documentazione..... | 10 |
| 5. | REPORTING | 10 |
| 6. | GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE..... | 11 |
| | 6.1 La tutela dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti / menzionati nella segnalazione | 11 |
| | 6.2 Misure di protezione..... | 11 |
| 7. | MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI | 12 |
| 8. | TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI..... | 13 |
| 9. | RIFERIMENTI NORMATIVI | 15 |
| | 9.1 Riferimenti normativi esterni | 15 |
| | 9.2 Riferimenti normativi interni | 15 |

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | |

1. OBIETTIVO

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (c.d. *Whistleblowing*) su informazioni (compresi i fondati sospetti), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di Houlihan Lokey S.p.A. (di seguito anche la "Società"), riguardo a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse dal Personale della Società e/o da terzi, delle disposizioni normative di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231"), delle procedure stabilite per la sua attuazione e del Codice Etico della Società.

La procedura disciplina altresì il processo di archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La procedura è finalizzata altresì a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 16.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. disciplina Whistleblowing)*".

La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la tempestiva segnalazione di violazioni del Modello 231, delle procedure stabilite per la sua attuazione e del Codice Etico, ispirandosi ai principi e alle prescrizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 in materia di Whistleblowing.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Destinatari della procedura sono i Vertici aziendali, i componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Houlihan Lokey, nonché i dipendenti della Società.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, i soggetti che possono effettuare segnalazioni sono:

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 3 di 1 |



- lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, anche nel corso del periodo di prova;
- soci e membri dell'Organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi della Società e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;
- tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso la Società;
- lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società;
- ex dipendenti della Società;
- candidati ad una posizione lavorativa presso la Società, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni nel corso del processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni;
- in genere qualsiasi soggetto che a vario titolo entra in contatto con la Società o gestisce attività per conto dello stesso.

È garantito ampio e indiscriminato accesso alla presente procedura tramite la pubblicazione della stessa in apposita sezione del sito *web* aziendale.

3. SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni in forma scritta possono essere trasmesse tramite posta ordinaria, all'indirizzo:

Houlihan Lokey S.p.A.

Corso Giacomo Matteotti n. 5, 20121 Milano.

Al fine di assicurare la riservatezza della segnalazione, è necessario che la stessa venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante e un canale di contatto che possa essere utilizzato dal Gestore delle Segnalazioni (di cui *infra* al par. 4.1) in via riservata per fornire i riscontri previsti (e-mail personale, telefono, indirizzo postale del segnalante), unitamente alla copia di un documento di identità e, nella seconda,

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 4 di 1 |

l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura *“Riservata al Gestore delle Segnalazioni”*.

Il segnalante può, inoltre, chiedere di effettuare una segnalazione in forma orale mediante un incontro diretto (fissato entro un termine ragionevole) con il Gestore delle Segnalazioni, esplicitando tale necessità tramite comunicazione a mezzo posta ordinaria, all'indirizzo sopra indicato. Il colloquio, previo consenso del segnalante, è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Tale canale di segnalazione è idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati, del contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione alla stessa allegata. La corrispondenza indirizzata al gestore delle Segnalazioni è accessibile esclusivamente ai membri dell'Organismo stesso.

4. ATTIVITÀ, REGOLE E RESPONSABILITÀ

4.1 Owner del processo

L'*owner* del processo di gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Per la gestione delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto dei soggetti aziendali competenti, nonché, ove necessario, di soggetti esterni formalmente incaricati e specificamente formati in materia.

Qualora la segnalazione riguardasse la condotta di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione della Società, il quale valuterà se affidare l'istruttoria all'Organismo di Vigilanza, con l'esclusione del/i soggetto/i coinvolto/i, o se gestirla direttamente, in conformità alla presente procedura, anche con il supporto di un consulente esterno.

4.2 Oggetto e requisiti della segnalazione

La Società considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione della presente procedura, comportamenti, atti od omissioni integranti violazioni del D.Lgs. 231/2001 (ivi

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 5 di 1 |

inclusa la commissione o la tentata commissione di uno o più reati presupposto) o violazioni del Modello 231, delle procedure di attuazione dello stesso e del Codice Etico della Società.

Sono previste limitazioni del perimetro applicativo dell'ambito oggettivo delle segnalazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

A questo si aggiunga che le segnalazioni che si basano su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro della presente procedura.

Nel campo di applicazione della presente procedura non sono comprese, altresì le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La segnalazione deve essere completa, esauriente e circostanziata, al fine di consentire la verifica della sua fondatezza. I segnalanti, pertanto, sono tenuti a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 6 di 1 |



I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che i segnalanti possono non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento dell'invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

Eventuali segnalazioni anonime non saranno trattate ai sensi della presente procedura, ma saranno in ogni caso registrate, conservate e valutate a cura dell'Organismo di Vigilanza, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Resta fermo che, laddove l'identità del segnalante anonimo venisse successivamente rivelata, al medesimo saranno garantite tutte le tutele previste ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (cfr. par. 6).

4.3 Trasmissione della segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di informazioni su violazioni, come definite nell'ambito della presente procedura, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, è tenuto ad effettuare tempestivamente una segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società.

Le segnalazioni ricevute da altri soggetti aziendali o da altri organismi di controllo della Società devono essere inoltrate (in originale), entro sette giorni dalla ricezione, all'Organismo di Vigilanza, senza trattenerne copia e utilizzando i canali predisposti al fine di tutelare la riservatezza e l'onorabilità dei soggetti segnalati e l'efficacia degli accertamenti.

La mancata tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione della procedura e costituisce un illecito disciplinare passibile di sanzione (cfr. par. 7).

4.4 Verifica della segnalazione / Accertamenti preliminari

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante, entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa, utilizzando i contatti forniti.

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 7 di 1 |

L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati e del contenuto della segnalazione in tutte le successive fasi di gestione della stessa.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della stessa, l'Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante un riscontro, utilizzando i contatti forniti, con informazioni in merito al seguito che è stato dato o si intende dare alla segnalazione.

In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di soggetti aziendali competenti o, ove necessario, di consulenti esterni e, qualora lo ritenesse opportuno – in funzione della natura della presunta violazione – può informare il Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, formalizzandone analitica motivazione.

Qualora, invece, all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza dà avvio alla successiva fase di istruttoria.

4.5 Verifica della segnalazione / Indagine specifica

In caso di segnalazione da sottoporre ad indagine, l'Organismo di Vigilanza procede con l'approfondimento dei fatti segnalati, attenendosi a procedure conformi alle leggi vigenti ed ai contratti di lavoro applicabili che includono, tra l'altro, la facoltà – da parte delle competenti funzioni – di analizzare la posta elettronica aziendale (solo previa comunicazione) e tutti i documenti pertinenti alle attività aziendali, nonché effettuare interviste a dipendenti e a terzi. L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, a tale scopo, di risorse interne o esterne, in relazione alle competenze necessarie.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante. Inoltre, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti.

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 8 di 1 |



In ogni caso, la Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di privacy.

4.6 Esito dell'indagine e adempimenti successivi

Qualora dall'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a sua volta ad informare immediatamente, secondo competenza, i soggetti aziendali dotati dei necessari poteri ed autorità sanzionatorie e disciplinari.

Inoltre, può proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

Le segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, saranno valutate dall'Organismo di Vigilanza con le altre strutture aziendali competenti al fine di verificare se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante.

Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio (cfr. par. 7), la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli Organi Sociali o il personale dello stesso.

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|-------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 9 di 1 |

4.7 Conservazione e archiviazione della documentazione

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) oltre che degli artt. 5 par. 1 lett. c) e art. 25 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e art. 3, co. 1, lett. e) del Decreto Legislativo n. 51 del 2018. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Gli originali delle segnalazioni pervenute sono conservati in apposito ambiente, accessibile ai soli soggetti autorizzati.

5. REPORTING

L'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione sullo stato delle segnalazioni ricevute, con dettaglio delle verifiche eventualmente svolte e dei relativi esiti, in occasione dell'emissione delle relazioni periodiche.

Tali relazioni periodiche devono contenere le seguenti informazioni aggregate:

- prospetto riepilogativo contenente il numero di segnalazioni ricevute, la tipologia di segnalazione ricevuta (aperta / anonima), lo status, l'oggetto, l'esito delle attività svolte e gli eventuali provvedimenti adottati;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono elementi univoci che indichino la fondatezza e la particolare gravità dell'oggetto della segnalazione e / o possibili fattispecie di rilevanza

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 10 di 1 |



penale o di responsabilità civile, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, per consentire gli eventuali interventi ritenuti opportuni dall'organo amministrativo.

6. GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE

6.1 La tutela dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti / menzionati nella segnalazione

I soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche ai sensi della disciplina in materia di privacy (Regolamento (UE) 2016/679 - GDPR).

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

6.2 Misure di protezione

La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D.Lgs. 24/2023 e sono estese anche a:

- i "facilitatori", ossia le persone fisiche operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo con il compito di assistere il segnalante nel processo di segnalazione, mantenendo riservata la propria attività di assistenza;

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 11 di 1 |

- le persone fisiche che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e ricorrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio (cfr. par. 7).

Tuttavia, la divulgazione dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dalla cui rivelazione si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante è ammessa solo qualora rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge, nel contesto di indagini da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto alla difesa della persona coinvolta. In ogni caso, prima della divulgazione di tali informazioni è necessario acquisire il consenso espresso del segnalante o comunicargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di tale rivelazione della sua identità.

Il comportamento o il fatto oggetto della segnalazione, in caso di particolare gravità, potrà essere portato a conoscenza delle Autorità di Polizia, dell'Autorità Giudiziaria o di altre Autorità competenti, unitamente ai risultati delle attività di verifica già svolte dalla Società.

Il processo e/o le misure disciplinari interne della Società non devono essere condizionati da eventuali procedimenti avviati dalla magistratura per lo stesso illecito.

7. MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI

La Società prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto ritorsivo o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 12 di 1 |



di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente procedura;
- del segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di coloro che, ricevuta una segnalazione, omettano di trasmetterla entro 7 giorni all'Organismo di Vigilanza, ne trattengano copia ovvero utilizzino canali non idonei a garantire la riservatezza e l'onorabilità dei soggetti coinvolti e l'efficacia degli accertamenti;
- dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento ai componenti degli Organi Sociali saranno assunte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, potendo giungere, fino anche revoca dell'incarico.

Riguardo ai terzi (es. partner, fornitori, consulenti) valgono i rimedi e le azioni di legge previste dai contratti in virtù di specifiche clausole in essi previste.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 13 di 1 |



- il soggetto segnalante dovrà ricevere una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della segnalazione e i diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti;
- i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (e.g. valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del segnalante, del segnalato o della parte terza (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione della segnalazione come descritto dalla presente procedura, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.Lgs. 196/2003 come novellato dal D.Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della procedura.

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 14 di 1 |

9. RIFERIMENTI NORMATIVI

9.1 Riferimenti normativi esterni

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e successive modifiche;
- GDPR - Regolamento (UE) 2016/679 – Privacy;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- L. 20 maggio 1970, n. 300 art. 7 Statuto dei lavoratori, Sanzioni disciplinari;
- L. 30 novembre 2017, n. 179 in materia di Whistleblowing;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 16 marzo 2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di Whistleblowing;
- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” adottate da ANAC con delibera del 12 luglio 2023;
- “Guida operativa Whistleblowing” di Confindustria del 27 ottobre 2023.

9.2 Riferimenti normativi interni

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico¹.

¹ Code of Ethics - HL Continental Europe, Israel, Brazil and China - Nov 2023

| CODICE DEL DOCUMENTO | VERSIONE | DATA EMISSIONE | STATO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|----------|----------------|---------------------|--------------|
| Procedura | 1.0 | 15.12.2023 | | pag. 15 di 1 |