

WHISTLEBLOWING REPORT POLICY

Sommario

<u>1. INTRODUZIONE</u>	2
<u>1.1 Campo di applicazione</u>	2
<u>1.2 Scopo</u>	3
<u>2. VALIDITÀ</u>	3
<u>2.1 Riferimenti</u>	3
<u>3. PROCEDURA</u>	3
<u>4. NON COMPLIANCE REPORTING POLICY</u>	7
<u>5. SEGNALAZIONI EFFETTUTE DA TERZE PARTI</u>	7

1. INTRODUZIONE

1.1 Campo di applicazione

La presente procedura si applica ai dipendenti di BCD Meetings & Events Italy S.r.l. (la “**Società**”) nonché a tutti gli stakeholder della Società stessa quali partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società.

1.2 Scopo

Il 23 ottobre 2019 il Parlamento europeo e il Consiglio europeo hanno adottato la Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione ("la **Direttiva**"). La Direttiva stabilisce norme minime comuni per la protezione delle persone che segnalano determinate violazioni del diritto dell'Unione. Gli Stati membri sono tenuti a conformare la propria legislazione nazionale alla Direttiva entro il 17 dicembre 2021. L'Italia ha posticipato l'entrata in vigore della Direttiva al 15/07/2023 con D.lgs. 24/23 (la Direttiva e il D.Lgs. 24/23, insieme, "la **Normativa**"). Con la presente procedura si intende dare applicazione a quanto previsto dalla Normativa vigente.

2. VALIDITÀ

La presente procedura entra in vigore a partire dalla data di emissione e si intende valida fino ad emanazione di nuovo regolamento sostitutivo dello stesso.

2.1 Riferimenti

Direttiva UE 2019/1937 e D.lgs. 24/23

3. PROCEDURA

Nell'ambito del nostro impegno verso l'onestà, l'integrità e l'etica, incoraggiamo vivamente a informare la Società riguardo a qualsiasi comportamento violativo del Codice Etico o delle leggi in vigore, con particolare riferimento alla normativa cui la presente procedura fa riferimento. Incoraggiamo la segnalazione dei comportamenti illeciti, indipendentemente dal fatto che le informazioni siano o meno riservate, che si tratti di informazioni attuali, che i fatti siano avvenuti in passato o che possano verificarsi nel futuro. Ciò si estende ai comportamenti illeciti che si verificano ovunque conduciamo l'attività.

La Società ha istituito un canale di comunicazione dedicato alla segnalazione delle condotte rilevanti ai sensi e per gli effetti della Normativa, al quale tutte le parti interessate possono indirizzare segnalazione di un comportamento rientrante tra quelli annoverati dalla Normativa stessa (la persona che segnala un comportamento illecito, di seguito anche il "**Segnalante**").

È possibile utilizzare il sistema di segnalazione per segnalare violazioni del nostro codice di condotta o violazioni della legge:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- 2) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi.
- 3) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (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).

4. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE.

5. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società.

6. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le segnalazioni devono essere: fatte sulla base di elementi oggettivi e quindi guidati dalla buona fede; riferiti a comportamenti che possano ledere l'azienda.

Per i predetti motivi, il canale dedicato non dovrà essere utilizzato con riferimento alle seguenti ipotesi:

- Qualsiasi questione ordinaria che competa alle Risorse umane o ai servizi interni: ferie, stipendio, temperatura dell'ufficio, arredi dell'ufficio, ecc.
- Qualsiasi accusa falsa, mossa magari dal rancore personale contro un collega.
- Qualsiasi emergenza come incendio, minaccia terroristica, ecc. In questi casi contattare i servizi di emergenza locali.

Il canale di comunicazione interno fa riferimento al Sistema Speak Up, piattaforma in uso per le società del Gruppo BCD, gestita dal fornitore di servizi indipendente People Intouch BV, nell'ottica congiunta di adesione a procedure integrate di compliance del Gruppo, nei limiti e nei termini concessi dall'art 4/4 del Dlgs 24-2023. La gestione, il controllo e smistamento delle segnalazioni viene eseguito in conformità a quanto indicato e riportato nel presente documento.

Le segnalazioni potranno essere effettuate dai soggetti di cui al precedente paragrafo 1.1 ("Campo di applicazione").

Le segnalazioni verranno gestite dall'ufficio preposto (interno alla Società, o avvalendosi del supporto di consulenti anche esterni).

Tutte le segnalazioni pervenute verranno gestite, ivi comprese quelle in forma anonima alle quali verranno applicate le medesime procedure e garanzie.

Il Segnalante dovrà fornire informazioni il più possibile dettagliate in relazione all'evento o situazione rilevata affinché sia possibile identificare il contesto, il luogo, l'arco temporale e le persone coinvolte o che possano essere informate dei fatti descritti.

Nei casi in cui la segnalazione non avvenga in forma anonima, sarà necessario fornire i propri dati identificativi e contatti. Se la segnalazione è resa in forma anonima non sarà possibile prendere contatto con il Segnalante pertanto la descrizione dei fatti dovrà essere il più precisa possibile (eventualmente accompagnata anche da documentazione, se disponibile)

Ricevuta la segnalazione, il personale/dipartimento autorizzato alla ricezione delle segnalazioni dovrà dare conferma dell'avvenuta ricezione al mittente entro 7 (sette) giorni, e dovrà attivarsi per tutte le verifiche necessarie per avviare la procedura di accertamento dei fatti.

La procedura verrà avviata solo nel caso in cui i fatti segnalati rientrano tra le casistiche previste dalla normativa.

Qualora avvenga che un soggetto all'interno dell'impresa destinatario di segnalazione generica realizzi che questa nel suo contenuto sia qualificabile come whistleblowing è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante secondo quanto indicato nell'art 4 comma 6 Dlgs 24/23.

Nel caso sia necessario effettuare ulteriori accertamenti con il Segnalante, si procederà con la richiesta delle informazioni aggiuntive. Successivamente si dovrà inoltre fornire feedback sull'esito dell'accertamento non oltre 3 (tre) mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione ed avviato il procedimento di verifica, la persona coinvolta dal Segnalante, se facilmente identificabile, potrà essere oggetto di avvio di procedimento disciplinare a suo carico e dovrà essere informata in merito alla segnalazione affinché possa esercitare il suo diritto di difesa.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È fatto divieto assoluto porre in atto misure ritorsive nei confronti del Segnalante.

Tra i comportamenti ritorsivi si evidenzia quanto segue a titolo esemplificativo e non esaustivo (per il dettaglio completo si rimanda all'art. 17 comma 4 Dlgs 24/23)

- Licenziamento
- Sospensione
- Retrocessione di grado - modifica delle mansioni - modifica del luogo e orario di lavoro
- Sospensione dalla formazione
- Riduzione dello stipendio

Qualora il datore di lavoro intenda procedere con un provvedimento disciplinare nei confronti della persona Segnalante per ragioni diverse e non collegabili alla segnalazione dovrà opportunamente giustificare e dare prova della motivazione dell'azione intrapresa.

Nel caso in cui la persona Segnalante divenga oggetto di ritorsione dovrà immediatamente comunicare tramite il canale di segnalazione il comportamento non corretto e contestualmente dovrà rivolgersi agli uffici competenti aziendali (P&C o Direzione)

Al termine del processo di verifica, qualora le segnalazioni risultassero infondate o effettuate con dolo si rimanda al sistema sanzionatorio previsto anche dal Codice di Condotta e provvedimenti disciplinari.

Allo stesso modo la persona coinvolta dalla segnalazione dovrà essere tutelata finché non sarà stato ultimato l'intero iter investigativo, avrà diritto ad essere ascoltata e potrà richiedere l'accesso alla documentazione dei fatti a lui/lei ascritti. Dovrà essere mantenuto il suo anonimato finché non si sarà concluso il procedimento disciplinare.

Le stesse regole di anonimato applicabili alla persona Segnalante dovranno essere estese anche alla persona coinvolta.

Tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta verrà gestita nel pieno rispetto delle regole della riservatezza, dell'anonimato e della tutela dei dati personali secondo quanto previsto dal Regolamento 2016/679 (GDPR) e dalla Normativa vigente. I dati relativi al segnalante potranno essere resi noti solo nel caso in cui sia necessario per l'accertamento e la prova delle responsabilità in sedi di procedimento giudiziario o amministrativo o nel caso in cui, come citato precedentemente, venga espresso esplicito consenso da parte del Segnalante.

La documentazione verrà conservata per il tempo necessario all'istruttoria e alla conclusione dell'indagine e comunque non oltre i 5 (cinque) anni.

I segnalanti possono utilizzare anche il canale esterno (ANAC) (raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

È inoltre istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Sanzioni a carico del Segnalante da parte di ANAC

- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

4. NON COMPLIANCE REPORTING POLICY

La presente procedura va ad integrare e non a sostituire quanto previsto dalla procedura “Non conformità” adottata dal Gruppo BCD. Politica per le “segnalazioni” vigente. I dipendenti della Società potranno continuare ad utilizzare il canale Speak Up, anche per eventuali segnalazioni non whistleblowing, secondo quanto previsto dalla procedura “Non conformità Politica per la segnalazione”, come indicato nella sua policy di utilizzo.

5. SEGNALAZIONI EFFETTUATE DA TERZE PARTI

Per le segnalazioni da parte di soggetti esterni si rimanda al seguente link (speakupfeedback.eu), con numeri di accesso per l'italia (76918), tratto dal “Supplier code of conduct” (https://www.bcdtravel.com/wp-content/uploads/Supplier_Code_of_Conduct_EN.pdf). Le segnalazioni delle terze parti godranno delle modalità e garanzie previste nel dlgs 24/2023 e qui definite nel presente documento. Pertanto, si fa presente che la casella email in cui si fa riferimento nel codice di condotta per eventuali segnalazioni, non è operativa per BCD Meetings & Events Italy Srl.