

01. COS'È IL "WHISTLEBLOWING"?

Il cosiddetto "Whistleblowing" è un meccanismo di origine anglosassone attraverso il quale persone appartenenti a un'organizzazione, pubblica o privata, segnalano a individui o enti specifici una violazione, un crimine o un atto illecito, commesso da altri individui appartenenti all'organizzazione. Un "Whistleblower" è, letteralmente, colui che soffia il fischietto, cioè il "Segnalatore": colui che segnala le violazioni (termine da cui deriva Whistleblowing).

02. QUAL È LO SCOPO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING ADOTTATA DA GI GROUP HOLDING?

La Policy Whistleblowing ha lo scopo di definire il processo operativo per la gestione delle Segnalazioni e delle eventuali conseguenti indagini su condotte illecite basate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il Whistleblower è venuto a conoscenza in virtù delle proprie funzioni, nonché di informare il Whistleblower sulle forme di tutela e riservatezza a lui riconosciute.

Le regole e i principi contenuti nella Policy Whistleblowing non pregiudicano o limitano in alcun modo gli obblighi e i diritti di segnalazione alle Autorità competenti (Giudiziarie, di Vigilanza o di regolamentazione), ma mirano a trovare un giusto equilibrio tra i legittimi interessi di Gi Group Holding a prevenire comportamenti scorretti e i diritti fondamentali dei propri dipendenti e in generale dei destinatari della policy (Stakeholder interni ed esterni), in particolare relativamente al trattamento dei dati personali che li riguardano.

La Policy Whistleblowing discende direttamente dal Codice Etico e rappresenta il modo in cui il Gruppo persegue i propri principi di Responsabilità, Trasparenza e Legalità.

La Policy Whistleblowing è stata emanata da Gi Group Holding S.p.A. (anche la "Capogruppo") e si applica a tutte le società da essa direttamente o indirettamente controllate, o alle sue affiliate, in Italia e nel mondo (di seguito "Gi Group Holding" o semplicemente le "Società del Gruppo").

03. COME È POSSIBILE FARE UNA SEGNALAZIONE?

La Policy Whistleblowing mette a disposizione i seguenti canali/modalità di segnalazione:

- **in forma scritta**, attraverso lo specifico portale denominato [Gi Group Holding Reporting Channel](#), di cui Gi Group Holding si è dotata, accedendo all'apposito link pubblicamente disponibile sul sito internet www.gigroupholding.com. Lo strumento offre la possibilità di scegliere tra diverse lingue.
- **in forma scritta**, mediante lettera cartacea consegnata a mano o tramite servizio postale regolare a: Global CSR Team "All'esclusiva attenzione del Whistleblowing Reporting Officer" - Gi Group Holding CSR Team - piazza IV Novembre 5 - 20124 Milano - Italia. Se si sceglie questo canale, la Segnalazione deve essere inserita in **tre buste** sigillate:
 - la prima con i dati identificativi del Whistleblower, che deve dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o rendere tale volontà desumibile dalla Segnalazione, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 - la seconda con la Segnalazione stessa, al fine di separare i dati identificativi del Whistleblower dal resoconto;

- entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta in cui potranno essere inseriti anche ulteriori documenti idonei a fornire elementi di riscontro dei fatti segnalati;
- **verbalmente**, attraverso il [Gi Group Holding Reporting Channel](#), che ammette anche la possibilità di inoltrare segnalazioni per via orale;
- **verbalmente**, su esplicita richiesta rivolta al Reporting Officer per concordare un incontro di persona (in presenza o a distanza) da tenersi entro un periodo di tempo ragionevole (eventualmente definito dalla normativa applicabile a livello locale). In questo caso, il Whistleblower sarà informato del fatto che la documentazione e/o la registrazione (con il suo consenso) dell'incontro o della conversazione telefonica sarà conservata e trattata in base alle leggi applicabili.

Il Global CSR Team (CSRT) rimane contattabile per la gestione dei reclami e delle segnalazioni anche attraverso gli indirizzi indicati nel **Codice Etico di Gi Group Holding**.

Tuttavia, in considerazione dell'elevato grado di tutela della riservatezza del Whistleblower offerta dal [Gi Group Holding Reporting Channel](#), si consiglia di effettuare la Segnalazione attraverso il canale informatico e di utilizzare modalità alternative solo in via subordinata.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori del [Gi Group Holding Reporting Channel](#) deve garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, ed è tenuto a non rivelare l'identità del Whistleblower, del soggetto della segnalazione ("Segnalato") o di qualsiasi altra persona menzionata, o qualsiasi informazione che ne consenta l'identificazione, e deve invitare il Whistleblower a conformarsi alla presente Policy e/o a inoltrare la Segnalazione utilizzando il [Gi Group Holding Reporting Channel](#).

04. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

Si possono segnalare le **azioni o le omissioni commesse nel corso delle attività aziendali o in relazione ad esse**, da qualsiasi persona all'interno di Gi Group Holding, per suo conto, o nei rapporti con Gi Group Holding, che si sono verificate (o che si può ragionevolmente pensare si siano verificate) e che consistono o possono consistere in:

- un'attività criminale (reato o illecito);
- una grave ed evidente violazione delle leggi e delle altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale), valide nei singoli Paesi in cui opera ciascuna Società del Gruppo, a prescindere dalle eventuali limitazioni specifiche definite dalle normative localmente applicabili;
- comportamenti o situazioni contrarie al Codice Etico di Gi Group Holding e a tutte le relative Global High-Level Policies in vigore;
- mancanza di equità e inclusione o presenza di discriminazione relativa (ma non limitata) alla parità di genere, inclusi comportamenti quali molestie, bullismo, mobbing;
- pratiche lavorative/commerciali scorrette (ad es. corruzione, concussione, abuso di potere, ...);
- condizioni di lavoro illegali (ad es. lavoro infantile, schiavitù moderna, frode sui salari, ...);
- una grave violazione, potenziale o effettiva, in materia di salute, sicurezza o ambiente;
- una situazione che potrebbe minacciare o causare un grave danno all'interesse pubblico (ad esempio, in materia di salute e sicurezza pubblica);
- un atto di ritorsione;
- qualsiasi violazione considerata tale dalle leggi locali sul Whistleblowing.

Fare una Segnalazione consiste nel rivelare/segnalare, in modo disinteressato e in buona fede, informazioni relative a una violazione. Le Segnalazioni sono sconsigliate (e saranno quindi respinte) se:

- relative a situazioni di natura personale o riguardanti rivendicazioni o lamentele sui rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi;
- basate su meri sospetti o voci riguardanti fatti personali non costituenti reato.

La Segnalazione deve essere circostanziata, cioè fatta con un grado di dettaglio sufficiente a consentire l'accertamento dei fatti denunciati, e contenere i seguenti elementi:

- (i) nome del Whistleblower e relativi recapiti per ulteriori comunicazioni (fatta salva la possibilità di presentare una segnalazione anonima);
- (ii) descrizione dettagliata del fatto segnalato;
- (iii) soggetti (persone fisiche o giuridiche) coinvolti;
- (iv) le circostanze in cui il Whistleblower è venuto a conoscenza del fatto;
- (v) eventuali altre persone che possono riferire sul fatto e le loro generalità;
- (vi) documenti o altri elementi che possano comprovare il fatto segnalato.

05. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE ATTRAVERSO UNO DEI CANALI DESCRITTI?

Possono fare una segnalazione **tutti gli Stakeholders** interni ed esterni, come:

- personale delle Società del Gruppo: il termine "personale" si riferisce a tutte le persone impiegate o contrattualizzate dal Gruppo, ivi compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli amministratori, i dirigenti, gli azionisti, gli altri membri degli organi sociali e di controllo, il management, i dipendenti a tempo indeterminato e non, i lavoratori somministrati e a contratto e, per l'ambito di applicazione della presente Politica, anche gli ex dipendenti e i candidati,
- collaboratori, volontari e tirocinanti,
- nonché terzi che agiscono per conto di Gi Group Holding o che comunque ottengono informazioni attraverso la loro attività professionale e lavorativa presso Gi Group Holding e/o presso le Società del Gruppo (ad esempio: consulenti, dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e di controllo e soci di clienti, fornitori, subfornitori, partner commerciali),
- legittimi portatori di interesse nell'attività delle Società del Gruppo.

06. CHI GESTIRÀ LA SEGNALAZIONE?

La Segnalazione verrà gestita da un **Reporting Officer**, che è un membro del Global CSR Team, specificamente incaricato di supervisionare il [Gi Group Holding Reporting Channel](#) e prendere in carico le Segnalazioni, avviando il processo di verifica e gestione, e proponendo il coinvolgimento delle adeguate **Competent Persons** (Soggetti Competenti). A seconda del contenuto della Segnalazione, il Responsabile della Segnalazione può anche assumere la veste di **Competent Person**.

Le Competent Persons sono quelle figure chiave necessarie per un'efficace istruttoria e risoluzione della Segnalazione, coinvolte dal Reporting Officer sulla base delle competenze, capacità o posizione organizzativa possedute, in relazione al contenuto della Segnalazione

ricevuta. Possono essere invitate a lavorare direttamente sul [Gi Group Holding Reporting Channel](#), limitatamente alla gestione dei reclami di loro competenza.

07. QUANTO TEMPO È NECESSARIO PERCHÉ IL WHISTLEBLOWER RICEVA UNA RISPOSTA?

Quando viene inviata una Segnalazione, **entro 7 giorni** dal ricevimento della stessa, viene inviata al Whistleblower una comunicazione che conferma che la Segnalazione è stata ricevuta e che è stato dato seguito alla stessa, a meno che non sia possibile contattare il Whistleblower o che l'invio della comunicazione comprometta la riservatezza delle informazioni.

La fase di verifica deve essere completata **entro tre mesi** dalla data di ricezione della Segnalazione (fatte salve eventuali normative locali applicabili che prevedano un periodo di tempo inferiore), salvo giustificati motivi. Nel caso in cui l'indagine non sia stata completata entro il suddetto termine, il Whistleblower viene comunque aggiornato sullo stato dell'indagine, ove tecnicamente possibile.

08. SONO AMMESSE RITORSIONI PER AVER FATTO UNA SEGNALAZIONE?

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti della persona che effettua una Segnalazione ai sensi della Policy di Whistleblowing.

Gi Group Holding non tollera alcun tipo di minaccia, ritorsione, sanzione ingiustificata o discriminazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, sospensione, perdita di benefit, trasferimento ingiustificato e mobbing) nei confronti del Whistleblower, del Soggetto Segnalato, dei Facilitatori, delle Persone Collegate e di coloro che hanno collaborato alle attività di verifica della fondatezza della Segnalazione.

Si ricorda che **le Segnalazioni in malafede sono severamente vietate**.

09. È POSSIBILE FARE UNA SEGNALAZIONE ANONIMA?

Gi Group Holding ammette, anche se non incoraggia, la possibilità di effettuare segnalazioni anonime, a causa delle possibili difficoltà che si possono incontrare nella fase di indagine e che richiedono la collaborazione del Whistleblower.

Pertanto, le Segnalazioni anonime sono ammesse, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e quindi contengano elementi di fatto sufficienti per avviare un'attività di indagine.

10. AL WHISTLEBLOWER È GARANTITO RISPETTO DELLA RISERVATEZZA?

Gi Group Holding garantisce **assoluta confidenzialità** e non-disclosure:

- (i) dell'identità del Whistleblower, dei Soggetti Segnalati, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta; e
- (ii) della Segnalazione e delle informazioni e fatti contenuti al suo interno, anche nel caso in cui quest'ultima si riveli successivamente errata o infondata, fatti salvi gli obblighi di legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge.