

PROCEDURA *WHISTLEBLOWING*

Versione aggiornata al 15 maggio 2024

AGGIORNAMENTI

Responsabile	Data	Versione	Oggetto Modifica
Presidente del CdA	14/11/2023	1.0	Approvazione e primo rilascio
Presidente del CdA	15/05/2024	2.0	Aggiornamento nuova denominazione Gruppo

SOMMARIO

1. Premessa	1
2. Riferimenti normativi e principi generali	4
3. Destinatari della Procedura – i soggetti segnalanti	5
4. Comportamenti illeciti – gli atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione	5
5. Modalità per le Segnalazioni interne – il responsabile <i>whistleblowing</i>	6
6. Procedimento da avviare a seguito della Segnalazione interna	7
7. Segnalazioni esterne	10
8. Garanzie per il Segnalante e responsabilità.....	10
9. Protezione dei dati personali.....	12
10. Informazione al personale.....	13

1. Premessa

Moltiply Group S.p.A. (la “**Società**”), unitamente al gruppo di società controllate che ad essa fanno capo (le “**Controllate**” e, insieme alla Società, il “**Gruppo**”), promuove una cultura aziendale improntata alla legalità e caratterizzata da comportamenti corretti ed etici. La Società intende adottare e far adottare dalle Controllate una procedura per la segnalazione, al proprio interno, da parte di persone fisiche che hanno ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito a possibili comportamenti illeciti.

A questi fini, la Società adotta la presente “*Procedura Whistleblowing*” (la “**Procedura**”).

La Procedura – che è parte integrante del sistema dei controlli interni – disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di comportamenti illeciti e ha lo scopo di fornire a coloro che abbiano il ragionevole sospetto che si sia verificato o si possa verificare un comportamento illecito all’interno del Gruppo, uno strumento per segnalarlo secondo modalità che garantiscano la riservatezza della segnalazione.

Una copia della Procedura è disponibile per il personale del Gruppo. I successivi aggiornamenti della Procedura saranno diffusi tramite comunicazione interna e messi a disposizione del personale.

I dati personali dei soggetti interessati nell’ambito della Procedura saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (il “**GDPR**”) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (il “**Codice Privacy**”), per quanto applicabile.

2. Riferimenti normativi e principi generali

I riferimenti normativi della presente Procedura sono i seguenti:

- Art. 4-*undecies* del D.Lgs. n. 58/1998 (di seguito “**Testo Unico Finanza**” o “**TUF**”), rubricato “*Sistemi interni di segnalazione delle violazioni?*”;
- Regolamento della Banca d’Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF (5 dicembre 2019);
- D.Lgs. 24/2023, recante l’attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;
- GDPR e Codice *Privacy*.

Le società del Gruppo, previa ratifica da parte delle Controllate della presente Procedura, s’impegnano a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di *whistleblowing* e richiedono che i segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- **principio di riservatezza**: il Gruppo garantisce la riservatezza dei segnalanti, delle segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno;
- **principio di proporzionalità**: le indagini condotte dal Gruppo sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- **principio di imparzialità**: l’analisi e il trattamento delle segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della

loro gestione;

- **principio di buona fede:** le tutele al segnalante sono applicabili anche nei casi in cui la segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative ai comportamenti illeciti fossero vere al momento della segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito della Procedura); nessun segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

3. Destinatari della Procedura – i soggetti segnalanti

La presente Procedura si applica a tutto il personale, a tutti i collaboratori del Gruppo e a tutti coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento – anche temporaneo – nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato o autonomo (di seguito i “**Destinatari**”).

A titolo esemplificativo, sono **destinatari** della Procedura:

- tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo¹, inclusi i lavoratori subordinati e para-subordinati, i lavoratori autonomi, i dipendenti che prestano la propria attività presso le società del Gruppo in regime di distacco, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso le società del Gruppo, i tirocinanti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno del Gruppo;
- gli azionisti della Società;
- in generale, qualsiasi *stakeholder* del Gruppo.

I Destinatari possono presentare una c.d. segnalazione (divenendo quindi soggetti “**Segnalanti**”) al responsabile *whistleblowing* nel caso in cui abbiano il ragionevole sospetto che si sia verificato o si possa verificare un comportamento illecito all'interno del Gruppo.

Le medesime tutele e garanzie della presente Procedura previste per il Segnalante si applicheranno, alle medesime condizioni, alle persone correlate, ovvero alle persone fisiche che hanno una relazione personale con il Segnalante.

4. Comportamenti illeciti – gli atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione

La segnalazione (di seguito “**Segnalazione**”) deve avere oggetto i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono in modo sostanziale l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo (ciascuno un “**Comportamento Illecito**”).

A titolo esemplificativo, costituiscono Comportamenti Illeciti:

- i. inosservanze di norme imperative (leggi o regolamenti nazionali o sovranazionali) ovvero di

¹ La Procedura si applica anche nel caso in cui il rapporto giuridico di lavoro o collaborazione non sia ancora iniziato se le informazioni sui comportamenti illeciti sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, o durante il periodo di prova. La Procedura si applica ai medesimi soggetti anche successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sui comportamenti illeciti sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

- autoregolamentazione (statuto, regole di comportamento e, in genere, tutte le altre normative interne);
- ii. qualsiasi condotta che integri uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001, violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “**Modello 231 di Gruppo**”) o del codice etico adottati dal Gruppo (i.e. violazioni delle norme su omaggi ed ospitalità aziendali, corruzione e concussione, uso improprio delle risorse aziendali, violazioni della *privacy*, divulgazione di informazioni riservate, etc.);
 - iii. la violazione della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo;
 - iv. qualsiasi condotta che integri uno degli illeciti/reati finanziari previsti dal TUF (es. *insider trading* e manipolazione del mercato);
 - v. violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società;
 - vi. violazioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o innescare un rischio reputazionale per una società del Gruppo.

5. Modalità per le Segnalazioni interne – il responsabile *whistleblowing*

Modalità per le Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere indirizzate al soggetto incaricato della gestione dei sistemi interni di segnalazione della Società (il “**Responsabile *Whistleblowing***”), che svolge tale attività a beneficio di tutte le società del Gruppo.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- 1) in forma scritta via *e-mail* o tramite lettera da indirizzare in busta chiusa;
- 2) a voce attraverso la casella vocale dedicata;
- 3) se espressamente richiesto dal Segnalante, in forma orale mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole.

Nel caso di Segnalazione in forma orale mediante incontro diretto, il Responsabile *Whistleblowing* potrà documentare la Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, oppure mediante verbale dell’incontro. In quest’ultimo caso, al Segnalante è assicurata la possibilità di verificare, rettificare e approvare il verbale dell’incontro mediante l’apposizione della propria firma.

Eventuali Segnalazioni anonime di norma non avranno seguito. Tuttavia, il Responsabile *Whistleblowing* si riserva di investigare eventuali Segnalazioni anonime fortemente circostanziate che riguardino condotte particolarmente gravi.

Segnalazione al Responsabile *Whistleblowing*

La Società ha individuato l’Organismo di Vigilanza del Gruppo come Responsabile *Whistleblowing*, incaricato della gestione dei sistemi interni di segnalazione.

Il Responsabile *Whistleblowing* può essere contattato e le Segnalazioni possono essere allo stesso trasmesse:

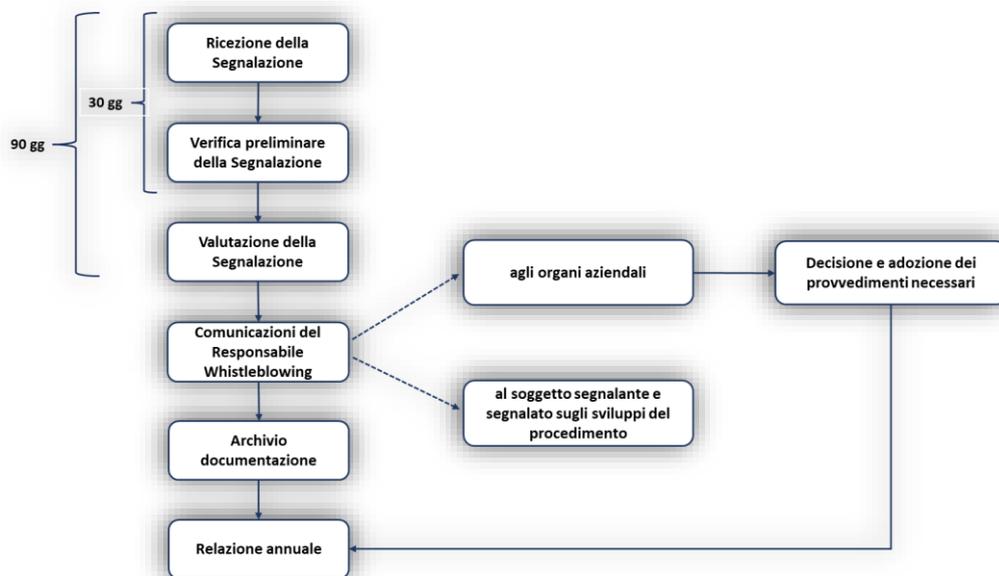
- al seguente indirizzo *e-mail*: odv[at]gruppomol.it, sia in forma scritta che orale (in tal caso allegando un file audio);
- alla casella vocale raggiungibile al numero 0283446060 (solo 6060 se la chiamata viene effettuata da linea fissa aziendale);
- tramite lettera in busta chiusa al seguente indirizzo: Via Desenzano 2, 20146 Milano, indicando la dicitura “riservata e personale” alla cortese attenzione dell’Organismo di Vigilanza.

Le Segnalazioni dovranno essere circostanziate e riportare evidenze o elementi di riscontro utili alla verifica dei Comportamenti Illeciti segnalati.

6. Procedimento da avviare a seguito della Segnalazione interna

Il Responsabile *Whistleblowing* gestisce direttamente le fasi di ricezione, esame e valutazione del procedimento di segnalazione dei Comportamenti Illeciti.

Il Gruppo adotta la seguente procedura di gestione delle Segnalazioni:



Step	Descrizione
Segnalazione	Le Segnalazioni sono di regola indirizzate all’attenzione del Responsabile <i>Whistleblowing</i> , tramite le modalità sopra descritte. Nel caso in cui una Segnalazione sia per qualsiasi ragione presentata a un soggetto diverso, questa viene trasmessa entro sette giorni all’indirizzo <i>e-mail</i> del soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.
Verifica preliminare della Segnalazione	Entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> trasmette un avviso del ricevimento della Segnalazione al Segnalante. Entro trenta giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> svolge una verifica preliminare in merito all’effettiva

Step	Descrizione
	<p>illiceità o illegittimità del comportamento del soggetto segnalato. Qualora non sia già specificato nella Segnalazione, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> deve farsi dichiarare dal Segnalante se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione stessa. Durante questa verifica preliminare, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> può richiedere al Segnalante gli elementi integrativi necessari.</p> <p>Nei casi più gravi o qualora il Responsabile <i>Whistleblowing</i> lo ritenga necessario, può procedere ad affidare le indagini a terzi soggetti abilitati.</p>
Valutazione della Segnalazione	<p>Entro novanta giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Responsabile <i>Whistleblowing</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) valuta preliminarmente la sussistenza del presunto Comportamento Illecito segnalato e il rischio legale e reputazionale per il Gruppo derivante dallo stesso; e (ii) invia le comunicazioni previste nei punti successivi agli organi aziendali interessati, al Segnalante e, nel caso sia ritenuto necessario e non incida sulla raccolta di prove o sul corretto accertamento dei fatti, al soggetto segnalato.
Comunicazioni agli organi aziendali	<p><u>Relazione al Consiglio di Amministrazione</u>: il Responsabile <i>Whistleblowing</i> prepara una relazione da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Controllata coinvolta nella Segnalazione o della Società nel caso la Segnalazione riguardi il Gruppo. La relazione deve (i) riassumere l'indagine svolta e le prove raccolte; (ii) esporre le conclusioni del Responsabile <i>Whistleblowing</i> sulla Segnalazione; e (iii) fornire raccomandazioni circa le azioni da porre in essere per assicurare che i Comportamenti Illeciti riscontrati non si verifichino in futuro.</p> <p><u>Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza</u>: se la Segnalazione ha ad oggetto fatti o comportamenti che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Controllata interessata qualora non corrisponda al soggetto Responsabile <i>Whistleblowing</i>.</p>
Comunicazioni al Segnalante e segnalato sugli sviluppi del procedimento	<p><u>Insussistenza del Comportamento Illecito</u>: in caso di insussistenza o assenza di evidenze del Comportamento Illecito, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> comunica, con mezzi idonei, l'esito della valutazione al Segnalante.</p> <p><u>Sussistenza del Comportamento Illecito</u>: in caso di sussistenza del Comportamento Illecito, il Responsabile <i>Whistleblowing</i> comunica, con mezzi idonei, l'esito della valutazione al Segnalante e – salvo che sia dannoso per l'investigazione – al soggetto segnalato, informandoli che si valuterà l'adozione dei conseguenti provvedimenti.</p>

Step	Descrizione
Decisione e adozione dei necessari provvedimenti	<p>L'organo amministrativo della società del Gruppo coinvolta prende visione della Relazione del Responsabile <i>Whistleblowing</i> sulla valutazione della Segnalazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.</p> <p>In particolare, l'organo amministrativo ha la facoltà di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in caso di Segnalazione fondata, avviare un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato per il Comportamento Illecito ovvero, per i soggetti per i quali non è applicabile il procedimento disciplinare, interrompere il rapporto di collaborazione o gli incarichi in essere; 2) in caso di Segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave, avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante; oppure 3) non avviare alcuna azione, archiviando motivatamente la Segnalazione. <p>Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, l'organo di amministrazione può informare le autorità competenti (es., autorità giudiziaria, autorità di vigilanza, ecc.) in merito ai fatti riscontrati e definire un piano interno di azioni di prevenzione e mitigazione di analoghi Comportamenti Illeciti.</p>
Archivio documentazione	<p>La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione viene archiviata a cura del Responsabile <i>Whistleblowing</i>. Per ciascuna Segnalazione vengono archiviate le seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> (i) generalità del Segnalante; (ii) contenuti della Segnalazione; (iii) nome, cognome e funzione dell'eventuale soggetto segnalato; (iv) relazione del Responsabile <i>Whistleblowing</i>; (v) provvedimenti e azioni intraprese dal Gruppo. <p>La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e viene conservata nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.</p>
Relazione annuale	<p>Il Responsabile <i>Whistleblowing</i> redige una Relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni in forma aggregata a livello di Gruppo sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.</p> <p>La Relazione è presentata annualmente all'organo di amministrazione della Società e viene conservata agli atti.</p>

7. Segnalazioni esterne

I Destinatari della presente Procedura possono effettuare una segnalazione esterna di un Comportamento Illecito presso il canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione al Gruppo e la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo;
- b. il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione al Gruppo, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; oppure
- c. il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che il Comportamento Illecito possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ulteriori informazioni sulla procedura per effettuare le segnalazioni esterne sono disponibili presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

8. Garanzie per il Segnalante e responsabilità

Il Gruppo assicura le seguenti tutele e garanzie per il Segnalante nell'ambito della presente Procedura.

Assenza di condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del Segnalante da parte del Gruppo.

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie da parte del Gruppo per aver effettuato la Segnalazione, incluso a titolo esemplificativo 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, le note di merito o le referenze negative, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, la conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici, etc.

Tutele giuslavoristiche per il Segnalante

Qualsiasi atto assunto e qualificabile come condotta ritorsiva o discriminatoria nei confronti del Segnalante è nullo di diritto. In caso la condotta ritorsiva o discriminatoria consista nel licenziamento, il Segnalante ha il diritto *ex lege* di essere reintegrato nel posto di lavoro.

Il Segnalante potrà sempre segnalare all'Autorità Nazionale Anticorruzione le ritorsioni che ritiene di aver subito per aver effettuato una Segnalazione.

I soggetti che attuano eventuali condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del Segnalante sono suscettibili di sanzioni disciplinari come indicato nel Modello 231 di Gruppo. In particolare, nel caso in cui tali condotte ritorsive o discriminatorie fossero tenute:

- 1) da un dipendente di una società del Gruppo, a questi sarà irrogabile la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- 2) da un componente dell'organo amministrativo di una società del Gruppo, nei confronti del quale

- potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.
- 3) da un componente dell'organo di controllo di una società del Gruppo, nei confronti del quale potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.
 - 4) da un collaboratore esterno o consulente, la società del Gruppo coinvolta potrà applicare i rimedi specifici previsti dalle clausole inserite nei rispettivi contratti (es. sospensione dell'esecuzione, recesso unilaterale, risoluzione per inadempimento).

Protezione dell'identità del Segnalante

In tutte le comunicazioni scambiate e nell'eventuale documentazione condivisa durante il procedimento a seguito della Segnalazione e per tutte le fasi della procedura, il Responsabile *Whistleblowing* adotta le misure necessarie affinché non venga rivelata l'identità del Segnalante o i suoi dati identificativi o ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso (es. oscurando i relativi dati nelle comunicazioni).

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere, analizzare (anche a supporto del Responsabile *Whistleblowing*) o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati salvo che, e nei limiti in cui, il Segnalante acconsenta espressamente alla rivelazione.

In particolare, nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del Segnalante non può essere rivelata al soggetto segnalato, 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 soggetto segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione al soggetto segnalato della propria identità.

Il Responsabile *Whistleblowing* avvisa con comunicazione per iscritto il Segnalante se e per quali ragioni la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre è considerata una violazione della presente Procedura ed è soggetta a sanzioni disciplinari, come indicato nel Modello 231 di Gruppo. In particolare, nel caso in cui tale condotta fosse tenuta:

- 1) da un dipendente di una società del Gruppo, a questi sarà irrogabile la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- 2) da un componente dell'organo amministrativo di una società del Gruppo, nei confronti del quale potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge;
- 3) da un componente dell'organo di controllo di una società del Gruppo, nei confronti del quale potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge;
- 4) da un collaboratore esterno o consulente, la società del Gruppo coinvolta potrà applicare i rimedi specifici previsti dalle clausole inserite nei rispettivi contratti (es. sospensione dell'esecuzione,

recesso unilaterale, risoluzione per inadempimento).

Trattamento privilegiato in caso di responsabilità o corresponsabilità del Segnalante

Qualora il Segnalante sia corresponsabile dei Comportamenti Illeciti, il Gruppo potrà riconoscere al Segnalante un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili compatibilmente con la disciplina applicabile.

Condizioni per la protezione e responsabilità del Segnalante

Le tutele e garanzie indicate nella presente Sezione 8 della Procedura sono assicurate e si applicano al Segnalante purché ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione, della segnalazione esterna, o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, il Segnalante in buona fede aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sui Comportamenti Illeciti fossero vere e rientrassero negli atti o fatti che possono essere oggetto di Segnalazione; e
- b) la Segnalazione e/o la segnalazione esterna è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura e dalla normativa applicabile.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile o comunque per reati commessi tramite la Segnalazione. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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, le tutele e garanzie di cui sopra non sono riconosciute e al Segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare, come indicato nel Modello 231 di Gruppo. In particolare, nel caso in cui tali condotte fossero tenute:

- 1) da un dipendente di una società del Gruppo, a questi sarà irrogabile la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- 2) da un componente dell'organo amministrativo di una società del Gruppo, nei confronti del quale potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge;
- 3) da un componente dell'organo di controllo di una società del Gruppo, nei confronti del quale potranno essere presi opportuni provvedimenti tra i quali, nei casi più gravi, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge;
- 4) da un collaboratore esterno o consulente, la società del Gruppo coinvolta potrà applicare i rimedi specifici previsti dalle clausole inserite nei rispettivi contratti (es. sospensione dell'esecuzione, recesso unilaterale, risoluzione per inadempimento).

9. Protezione dei dati personali

Informativa ai soggetti interessati

La Società e le altre società del Gruppo che hanno recepito la Procedura *Whistleblowing*, in qualità di (con)titolari del trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito delle Segnalazioni e della relativa

gestione conformemente a quanto previsto dalla presente Procedura, forniscono ai soggetti interessati le informazioni previste dagli articoli 13 e 14 del GDPR tramite l'Allegato 1.

I diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR non possono essere esercitati dal soggetto segnalato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (art. 2-*undersies* del Codice *Privacy*). Resta salva la possibilità per il soggetto segnalato di esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 GDPR tramite il Garante per la Protezione dei Dati Personali con le modalità di cui all'art. 160 del Codice *Privacy*.

Misure di sicurezza

I dati personali trattati dalle società del Gruppo che hanno recepito la Procedura *Whistleblowing*, si limitano a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR.

I dati personali e le informazioni trattate e conservate relative alle Segnalazioni sono considerati confidenziali e sono protetti tramite l'utilizzo di specifiche misure tecniche e organizzative come indicato nell'apposita valutazione di impatto (DPIA).

10. Informazione al personale

Le società del Gruppo forniscono informazioni al proprio personale e ai propri collaboratori sulle modalità di Segnalazione, sulla procedura adottata di analisi e valutazione delle Segnalazioni e sulle garanzie per il Segnalante e il soggetto segnalato.

Le informazioni fornite dalle società del Gruppo al personale sono sintetizzate con chiarezza nell'Allegato 2 e vengono periodicamente aggiornate in base agli sviluppi tecnologici e normativi.

Allegato 1

**Informativa *privacy* ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) –
*Whistleblowing***

Seguendo una politica di trasparenza e correttezza, nel rispetto della disciplina vigente e con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679 (nel seguito il “**Regolamento Privacy**”) e, ove applicabile, al D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (nel seguito “**Codice Privacy**”), Moltiply Group S.p.A. (la “**Società**”) e le società da essa controllate che hanno recepito la Procedura *Whistleblowing* (di seguito congiuntamente definite le “**Controllate**” che, insieme alla Società, costituiscono il “**Gruppo**”), in qualità di Contitolari del trattamento, forniscono alcune informazioni riguardanti i trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle Segnalazioni di Comportamenti Illeciti, come disciplinato dalla Procedura.

1. Finalità e base giuridica del trattamento

1.1. I dati raccolti saranno trattati per adempiere ad un obbligo legale a cui è soggetto il Gruppo, ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 1, lettera c) del Regolamento Privacy, al fine di gestire la Segnalazione effettuata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, come disciplinato dalla Procedura *Whistleblowing*.

1.2. I dati raccolti saranno inoltre trattati al fine di perseguire il proprio legittimo interesse ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 1, lettera f) del Regolamento Privacy, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società e delle Controllate in sede stragiudiziale e giudiziale.

2. Categorie di dati personali

Per il raggiungimento delle finalità sopra descritte, la Società e le Controllate interessate tratteranno:

2.1. Dati personali comuni di cui all’art.4, punto 1, del Regolamento Privacy, relativi al Segnalante (nel caso di Segnalazioni non anonime), nonché di eventuali altri soggetti coinvolti e/o menzionati nella Segnalazione (di seguito singolarmente l’“**Interessato**” e congiuntamente gli “**Interessati**”), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: dati anagrafici, dati di contatto, dati relativi al rapporto di lavoro;

2.2. Dati personali relativi a condanne penali e reati di cui all’art.10 del Regolamento Privacy, qualora inseriti nella Segnalazione.

3. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità sopra riportate; l’eventuale rifiuto di fornire tali dati non consentirà la gestione della Segnalazione.

4. Titolare del trattamento

Contitolari del trattamento sono la Società e le Controllate che hanno recepito la Procedura *Whistleblowing*, per quanto rilevanti per ciascuna Segnalazione.

5. Ambito di comunicazione e diffusione dei dati

I dati potranno essere comunicati in forza delle finalità descritte al punto 1 ai seguenti soggetti, i quali li tratteranno in qualità di autonomi titolari o responsabili del trattamento:

- istituzioni e/o autorità pubbliche, l’autorità giudiziaria, gli organi di polizia;
- legali e consulenti;
- altri soggetti coinvolti da parte del Responsabile *Whistleblowing* nella gestione delle Segnalazioni.

I dati comunicati non saranno diffusi, messi a disposizione o dati in consultazione in alcuna forma a soggetti diversi da quelli indicati ai precedenti punti o a soggetti indeterminati.

6. Trasferimento dati all'estero

I dati personali comunicati potranno essere trasferiti al di fuori del territorio nazionale nell'ambito del perseguimento delle finalità di cui al punto 1 a società appartenenti alle categorie elencate al punto 5 aventi la propria sede in paesi appartenenti all'Unione Europea.

7. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati potrà essere effettuato attraverso strumenti manuali, automatizzati, informatici o telematici atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi.

Gli Interessati non vengono sottoposti ad alcuna decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che li riguardano o che incida in modo significativamente analogo sulla loro persona.

8. Periodo di conservazione dei dati

I dati personali trattati per le finalità indicate al punto 1 sono conservati per cinque (5) anni dal completamento della verifica dei fatti esposti nella Segnalazione o, in caso di azione giudiziaria o disciplinare, fino a conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione. Il periodo di conservazione dei dati potrebbe essere prolungato nel caso in cui la conservazione sia necessaria al fine di tutelare i diritti e gli interessi delle società del Gruppo (ad esempio in caso di potenziali controversie), per adempiere ad obblighi di legge o per rispondere alle richieste delle competenti autorità e comunque non oltre cinque (5) anni a decorrere dall'ultimo utilizzo dei dati personali per la gestione di eventuali procedimenti conseguenti alla Segnalazione.

9. Diritti dell'interessato

La Società e le Controllate, nel pieno rispetto delle previsioni degli articoli 15, 16, 17, 18, 20 e 21 del Regolamento Privacy, per quanto applicabili, informano che gli Interessati, ad eccezione della persona coinvolta e/o menzionata nella Segnalazione, hanno il diritto di:

- di chiedere l'accesso ai dati personali (art. 15) e la rettifica (art. 16) o la cancellazione degli stessi (art. 17), la limitazione del trattamento (art. 18) dei dati che li riguardano, o di opporsi al loro trattamento (art. 21), oltre al diritto alla portabilità dei dati (art. 20);
 - il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali.

Per esercitare i diritti qui riassunti, i riferimenti sono:

Moltiply Group S.p.A. (nonché eventuali Controllate interessate)
Att.ne "Privacy Trattamento Dati" - Via Desenzano, 2 - 20146 Milano

Ai sensi dall'art.2-*undecies* del Codice Privacy e in attuazione dell'art.23 del Regolamento Privacy, i diritti sopra indicati non sono esercitabili dalla persona coinvolta e/o menzionata nella Segnalazione, qualora dall'esercizio dei diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

10. Responsabile per la protezione dei dati personali

La Società ha nominato un proprio Responsabile per la protezione dei dati personali. Il dato di contatto è dpo@gruppomol.it.

Informativa aggiornata al 15/05/2024

Allegato 2
WHISTLEBLOWING Q&A
1) Che cos'è il *whistleblowing*?

Per *whistleblowing* si intende la Segnalazione, da parte del personale e dei collaboratori, di comportamenti illeciti avvenuti o che stanno per avvenire all'interno del Gruppo.

2) Quando posso fare una Segnalazione?

Il personale è incoraggiato a trasmettere una Segnalazione nei casi in cui venga a conoscenza di comportamenti, avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, che arrechino o che possano arrecare danno o pregiudizio al Gruppo, in particolare: i. inosservanze di norme imperative (leggi o regolamenti nazionali o sovranazionali) ovvero di autoregolamentazione (statuto, regole di comportamento e, in genere, tutte le altre normative interne); ii. qualsiasi condotta che integri uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001, violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo o del codice etico adottati dal Gruppo (i.e. violazioni delle norme su omaggi e ospitalità aziendali, corruzione e concussione, uso improprio delle risorse aziendali, violazioni della *privacy*, divulgazione di informazioni riservate, etc.). iii. la violazione della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo; iv. qualsiasi condotta che integri uno degli illeciti/reati finanziari previsti dal TUF (es. *insider trading* e manipolazione del mercato); v. violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società; vi. violazioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o innescare un rischio reputazionale per una società del Gruppo.

3) Devo raccogliere le prove prima di fare una Segnalazione?

Per effettuare la Segnalazione, non è necessario disporre di prove del comportamento illecito, ma è necessario disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole la commissione o il potenziale verificarsi.

4) Quando non devo fare una Segnalazione?

I Comportamenti Illeciti segnalati devono essere suscettibili di recare un grave pregiudizio all'interesse pubblico o del Gruppo. Il personale non deve trasmettere Segnalazioni che riguardino fatti di poco conto, rimostranze, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale o richieste che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, ai rapporti interpersonali con i colleghi o, in generale, all'osservanza dei doveri di diligenza nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa (es. segnalazione di ritardi di un collega).

5) A chi devo trasmettere la Segnalazione?

Le Segnalazioni devono essere trasmesse al Responsabile *Whistleblowing* individuato dal Gruppo nell'Organismo di Vigilanza (c.d. segnalazione interna). È inoltre possibile effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione qualora: (i) il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione al Gruppo e la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo; (ii) il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione al Gruppo, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; oppure (iii) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che il Comportamento Illecito possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6) Se faccio una Segnalazione, la mia identità sarà protetta?

Sì. In tutte le comunicazioni scambiate e in tutte le fasi della procedura per la gestione della Segnalazione, il Gruppo adotta le misure necessarie affinché non venga rivelata al segnalato ed ai soggetti non coinvolti nell'analisi e gestione della Segnalazione l'identità del Segnalante o i suoi dati identificativi o ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso (es. oscurando i relativi dati nelle comunicazioni). Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata esclusivamente se e nei limiti in cui: (i) il Segnalante esprima il proprio consenso e (ii) la conoscenza sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato.

7) Posso avere ripercussioni negative a seguito della mia Segnalazione?

No, se la Segnalazione è effettuata in conformità alla Procedura e il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere in buona fede che le informazioni sui comportamenti illeciti fossero vere e rientrassero negli atti o fatti che possono essere oggetto di Segnalazione. Solo nel caso in cui la Segnalazione sia infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, la società del Gruppo coinvolta potrà avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante ovvero, per i soggetti per i quali non è applicabile il procedimento disciplinare, interrompere il rapporto di collaborazione o gli incarichi in essere. In nessun caso, il Segnalante subirà condotte ritorsive o discriminatorie e qualunque atto qualificabile come condotta ritorsiva o discriminatoria è nullo di diritto. Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile o comunque per reati commessi tramite la Segnalazione.

8) Se faccio una Segnalazione e sono corresponsabile del comportamento illecito, posso avere un trattamento privilegiato?

Sì, il Gruppo può riconoscere al Segnalante un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili compatibilmente con la disciplina applicabile.

9) Posso fare una Segnalazione anonima?

Le Società del Gruppo tutelano l'identità del Segnalante in tutte le fasi della procedura (*cf.* domanda 6 sopra) e incoraggiano il personale a non effettuare Segnalazioni anonime. Fermo restando quanto precede, la Società e le Controllate si riservano di investigare eventuali Segnalazioni anonime fortemente circostanziate che riguardino condotte particolarmente gravi.

10) Dove trovo le informazioni complete sulle modalità di Segnalazione e la descrizione della procedura a seguito della Segnalazione?

Per tutte le informazioni su come fare una Segnalazione e sulla relativa procedura a seguito della Segnalazione si prega di consultare la Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società e dalle Controllate.