



PROCÉDURE D'ENTREPRISE "WHISTLEBLOWING POLICY" Procédure pour les signalements d'infractions et d'irrégularités

1. Fondement juridique et nature de l'institution

La présente politique a été élaborée par ETC Invest S.p.A. afin de mettre en œuvre les dispositions législatives en matière de signalement prévues par le décret du 10 mars 2023, n° 24, portant "transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2019, relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et établissant des dispositions visant à protéger les personnes signalant des violations des dispositions législatives nationales" ("Décret").

Le terme "whistleblower" désigne la personne physique qui signale aux organes habilités à intervenir des informations sur des violations (actes, comportements ou omissions) portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou de l'entité privée. L'expression "whistleblowing policy" désigne l'ensemble des procédures de signalement et des actions prévues pour protéger les destinataires de la présente politique (tels que définis au paragraphe 2) et les personnes qui leur sont assimilées (telles que définies au paragraphe 6).

L'objectif de la présente politique est de décrire et de réglementer le processus de réception, d'analyse et de gestion des signalements, en fournissant au "whistleblower" des indications opérationnelles claires concernant les destinataires, l'objet, le contenu et les modalités de transmission des signalements, ainsi que les formes de protection dont ils peuvent bénéficier conformément aux dispositions du Décret.

2. Destinataires

Les destinataires de la présente politique sont les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire les personnes physiques qui signalent des informations sur des violations ou des comportements répréhensibles qu'elles ont constatés dans le cadre de leur contexte professionnel et où elles pourraient craindre des représailles (c'est-à-dire tout comportement, acte ou omission, même simplement tenté ou menacé, mis en œuvre en raison du signalement effectué, causant ou susceptible de causer directement ou indirectement un préjudice injuste au lanceur d'alerte).

En particulier, les lanceurs d'alerte sont les **REPRÉSENTANTS DE L'ENTREPRISE**, les **EMPLOYÉS** et les **COLLABORATEURS**, c'est-à-dire les personnes qui, bien qu'elles n'appartiennent pas à ETC Invest S.p.A., agissent sur mandat ou dans l'intérêt de cette dernière en Italie et à l'étranger.

REPRÉSENTANTS DE L'ENTREPRISE : le président et les membres du conseil d'administration, du collège des commissaires aux comptes, le directeur général, les directeurs généraux, les membres des autres organes sociaux d'ETC Invest S.p.A. éventuellement institués en vertu de l'article 2380 du code civil ou de lois spéciales, ainsi que toute autre personne occupant une position de direction au sens du Décret, comprenant toute personne exerçant des fonctions de représentation, de contrôle, d'administration ou de direction d'ETC Invest S.p.A. (même si ces fonctions sont

exercées de facto) ou d'une unité ou division de celle-ci, disposant d'une autonomie financière et fonctionnelle.

EMPLOYÉS : les personnes entretenant une relation de travail subordonnée avec la société, de quelque nature que ce soit, y compris les relations de travail telles que : à durée déterminée, d'apprentissage, à temps partiel, en détachement ou en vertu de contrats de travail para-subordonnés (travail temporaire) ;

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : les personnes exerçant leur activité chez ETC Invest S.p.A.

COLLABORATEURS : les personnes entretenant avec la société des relations telles que : (i) des relations d'agence et d'autres relations se traduisant par une prestation de services coordonnée et continue, principalement personnelle et non subordonnée ; (ii) des relations de collaboration occasionnelle (par exemple, des consultations), les personnes soumises à la direction ou à la surveillance d'un **REPRÉSENTANT DE L'ENTREPRISE** sans être des **EMPLOYÉS**, ainsi que les stagiaires (rémunérés et non rémunérés).

Les lanceurs d'alerte peuvent également effectuer des signalements :

- lorsque la relation juridique n'a pas encore commencé (c'est-à-dire si les informations sur les violations ont été acquises pendant le processus de sélection ou à d'autres étapes précontractuelles) ;
- pendant la période d'essai ;
- suite à la résiliation de la relation juridique (c'est-à-dire si les informations sur les violations ont été acquises au cours de ladite relation).

3. Les signalements

3.1 Objet des signalements

Les informations concernant doivent faire l'objet d'un signalement :

i) des comportements pertinents au sens du décret législatif du 8 juin 2001, n. 231 ; ou
ii) des violations du **MODÈLE**, du **CODE ÉTHIQUE** et des procédures internes d'ETC Invest S.p.A. que le lanceur d'alerte aurait acquises dans le cadre de son contexte professionnel.

Ne doivent pas faire l'objet de signalement les contestations, revendications ou demandes de nature personnelle relevant exclusivement des relations individuelles de travail ou des relations de travail avec des personnes hiérarchiquement supérieures ou des collègues.

Les signalements pris en considération sont uniquement ceux qui concernent des faits directement constatés par le lanceur d'alerte, et non basés sur des rumeurs. Sont également considérés comme pertinents les signalements portant sur des comportements, des crimes ou des irrégularités préjudiciables à ETC Invest S.p.A..

À titre d'exemple, le signalement peut concerner des actions ou des omissions, commises ou tentées :

- pénalement pertinentes ;
- commises en violation du **MODÈLE**, du **CODE ÉTHIQUE**, des principes de contrôle interne et d'autres procédures internes ou dispositions de l'entreprise pouvant faire l'objet de sanctions disciplinaires ;
- susceptibles de porter atteinte à la réputation d'ETC Invest S.p.A. ;
- susceptibles de causer un préjudice à la santé ou à la sécurité des employés, des citoyens ou des utilisateurs, ou de causer un préjudice à l'environnement ;
- susceptibles de causer un préjudice aux employés, aux utilisateurs ou à

d'autres personnes exerçant leur activité chez ETC Invest S.p.A.

3.2 Contenu du signalement

Aux fins de la présente Politique, seuls les signalements concernant les informations visées aux points i) et ii) du paragraphe précédent, y compris les soupçons fondés, concernant des violations ou des comportements répréhensibles commis ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commis, ainsi que les éléments concernant les comportements visant à dissimuler de telles violations ou comportements répréhensibles, sont pertinents. Les signalements doivent être effectués de bonne foi et doivent porter sur des faits véridiques, vérifiables et directement connus du lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte est donc tenu d'indiquer tous les éléments à sa connaissance qui pourraient être utiles pour vérifier la véracité des faits signalés afin de permettre les vérifications adéquates par rapport à l'objet du signalement.

Le signalement doit contenir au moins les éléments suivants - considérés comme des exigences nécessaires pour la recevabilité du signalement :

- les coordonnées de la personne effectuant le signalement, si cette personne décide d'envoyer le signalement en précisant son identité ;
- les faits, les coordonnées ou d'autres éléments permettant d'identifier les auteurs des violations ou des comportements répréhensibles ;
- une description des faits faisant l'objet du signalement et des modalités par lesquelles ils ont été connus ;
- la date et le lieu où l'événement s'est produit, si connus ;
- l'indication de personnes ayant connaissance des faits faisant l'objet du signalement ;
- l'indication de tout document susceptible de fournir des éléments de véracité des faits signalés ;
- toute autre information pouvant fournir une confirmation utile de l'existence des faits signalés.

Les signalements anonymes sont acceptés uniquement s'ils sont suffisamment circonstanciés et capables de mettre en évidence des faits et des situations déterminés. Ils ne seront pris en considération que s'ils n'apparaissent pas d'emblée comme étant sans pertinence, dénués de fondement ou non circonstanciés. La véracité des faits ou des situations signalés reste une condition préalable à la protection de la personne signalée.

3.3 Canal de signalement

ETC Invest S.p.A. a mis en place un canal de signalement interne garantissant la confidentialité :

- (i) de l'identité du lanceur d'alerte ;
- (ii) de l'identité de la personne impliquée dans le signalement ;
- (iii) de l'identité de la personne mentionnée dans le signalement ;
- (iv) du contenu du signalement et de la documentation associée.

Conformément aux dispositions du Décret, ETC Invest S.p.A. met à la disposition des lanceurs d'alerte les canaux de signalement suivants :

- une plateforme informatique de signalement (fournie par un prestataire externe qui traitera les données en tant que responsable du traitement en vertu du contrat conclu avec ETC Invest S.p.A. en vertu de l'article 28 du règlement UE 679/2016 et de l'article 18 du d.lgs. n. 51/2018, conformément à l'article 13, paragraphe 6, du Décret) permettant aux lanceurs d'alerte de faire des signalements écrits tout en garantissant la confidentialité des personnes et des contenus indiqués dans les paragraphes ci-dessus et des personnes assimilées, telles que définies au paragraphe 6, grâce à l'utilisation d'outils de cryptage. L'adresse pour les signalements est la suivante : odv@etcgroup.it ;
- un canal de signalement permettant aux lanceurs d'alerte de faire des signalements verbaux. Le numéro de téléphone pour les signalements est le suivant : +39 351 2086091 - Secrétaire général.

Il est important de souligner que le lanceur d'alerte peut demander une réunion en personne, fixée dans un délai raisonnable, avec la personne responsable de la gestion du canal de signalement (telle que définie au paragraphe suivant).

3.4 Gestion du canal de signalement

ETC Invest S.p.A. a confié la réalisation des activités d'analyse et d'évaluation des signalements en attribuant la fonction de gestionnaire des signalements à l'Organisme de Surveillance.

En tant que "Fonction de Réserve", le Principal Compliance Officer a été désigné.

Le gestionnaire des signalements évalue si les conditions essentielles du signalement sont remplies pour en évaluer l'admissibilité, en effectuant toutes les activités jugées opportunes dans le respect de la protection de la confidentialité des personnes et du contenu mentionnés dans les paragraphes 3.3 et des personnes assimilées, telles que définies au paragraphe 6 (le signalement ne peut être considéré comme admissible s'il est manifestement infondé en raison de l'absence d'éléments de fait permettant de justifier des enquêtes ou si le contenu générique du signalement est établi de manière à ne pas permettre la compréhension des faits ou le signalement d'actes répréhensibles accompagné d'une documentation inappropriée ou non pertinente).

Si nécessaire, le gestionnaire des signalements peut faire appel à une assistance technique de professionnels tiers, ainsi qu'au soutien d'autres fonctions de l'entreprise. Afin de garantir les obligations de confidentialité requises par le Décret, le gestionnaire des signalements doit masquer toute donnée susceptible d'identifier les personnes et le contenu mentionnés dans les paragraphes 3.3 et des personnes assimilées, telles que définies au paragraphe 6.

Si des données sont nécessaires à l'enquête menée par des tiers (éventuellement impliqués par le gestionnaire des signalements), les obligations de confidentialité envers les personnes et le contenu mentionnés dans les paragraphes 3.3 et des personnes assimilées, telles que définies au paragraphe 6, prévues par le Décret pour le gestionnaire des signalements devront également être étendues à ces tiers par le biais de clauses contractuelles spécifiques incluses dans les accords conclus avec eux.

À la fin de l'enquête, le gestionnaire des signalements prépare par écrit l'évaluation finale du cas signalé, avec une indication des activités d'instruction effectuées (il est précisé que, en cas de signalements manifestement infondés, le gestionnaire des signalements dispose de les archiver en fournissant les motifs à l'appui de la décision d'archivage).

Le gestionnaire des signalements informe le Conseil d'Administration, par le biais de l'évaluation écrite susmentionnée, du résultat de l'enquête afin que les mesures disciplinaires les plus appropriées soient prises, ou le cas échéant l'ouverture éventuelle de procédures judiciaires (sous réserve que l'adoption des mesures

disciplinaires reste de la compétence des fonctions compétentes, qui devront être informées par le Conseil d'Administration en temps opportun et de toute façon dans un délai suffisant pour engager les procédures nécessaires).

Conformément à l'article 5 du Décret, le gestionnaire des signalements, par le biais de la plateforme logicielle de signalement :

- émet automatiquement un accusé de réception immédiat du signalement à la date de réception ;
- maintient le dialogue avec le lanceur d'alerte et peut demander à ce dernier, si nécessaire, des compléments d'information ;
- donne suite aux signalements reçus ;
- fournit une réponse au signalement dans un délai de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception du signalement.

Il est important de préciser que :

- le signalement adressé à une personne autre que le gestionnaire des signalements doit lui être transmis dans les sept jours suivant sa réception, en informant simultanément le lanceur d'alerte de cette transmission ;
- le signalement et la documentation associée sont conservés le temps nécessaire au traitement du signalement et en tout cas pas plus de cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la procédure de signalement, dans le respect des obligations de confidentialité prévues à l'article 12 du Décret ;
- lorsque, à la demande du lanceur d'alerte, le signalement est effectué verbalement lors d'une réunion avec le gestionnaire des signalements, il est documenté, avec le consentement préalable du lanceur d'alerte, par le gestionnaire des signalements par enregistrement sur un dispositif adapté à la conservation et à l'écoute ou par procès-verbal. En cas de procès-verbal, le lanceur d'alerte peut vérifier, rectifier et confirmer le procès-verbal de la réunion par sa propre signature ;
- chaque phase du processus de gestion des signalements doit être réalisée dans le respect des dispositions de l'article 13 du Décret intitulé "Traitement des données personnelles".
- ETC Invest S.p.A., en mettant à disposition des lanceurs d'alerte une ligne téléphonique non enregistrée, documente le signalement au moyen d'un formulaire écrit comprenant un compte rendu détaillé de la conversation, établi par le Secrétaire général, qui sera remis au gestionnaire des signalements. Le lanceur d'alerte peut vérifier le contenu de la transcription par sa propre signature.

4. Modalités de mise en œuvre et de formation

La présente procédure est d'application immédiate pour ETC Invest S.p.A. La procédure doit faire l'objet d'une large communication afin de devenir une référence constante dans les activités de l'entreprise. Aux fins de la mise en œuvre de la procédure, la formation et l'information du personnel sont gérées par la fonction compétente en étroite coordination avec l'Organisme de Surveillance d'ETC Invest S.p.A. (Organisme - ODV) et avec les responsables d'autres fonctions de l'entreprise. Une information similaire et une publicité de la procédure sont prévues pour les collaborateurs, également selon des modalités différenciées, par exemple par remise sur support papier avec accusé de réception de la prise de connaissance, en

distinguant éventuellement en fonction du type de relation contractuelle avec ETC Invest S.p.A.

De plus, ETC Invest S.p.A. publie la présente procédure dans une section dédiée du site internet ainsi que dans l'intranet de l'entreprise.

5. Champ d'application

La présente procédure s'applique à toutes les activités de l'entreprise ETC Invest S.p.A. La procédure décrite ci-dessous doit être appliquée fidèlement par les destinataires, en cohérence avec les normes prévues par le Modèle 231 d'ETC Invest S.p.A. et les exigences établies par les lois anti-corruption, ainsi qu'avec le respect des obligations légales pouvant découler du signalement : en particulier, en ce qui concerne l'obligation de signaler aux autorités judiciaires et en matière de traitement des données personnelles et de protection de la vie privée.

6. Protection du lanceur d'alerte et des personnes qui lui sont assimilées

Les lanceurs d'alerte bénéficient des mesures de protection prévues par le Décret à condition d'avoir eu des motifs sérieux de croire que les informations signalées étaient véridiques.

Il est précisé en outre que les mesures de protection prévues par le Décret s'appliquent également :

- aux facilitateurs (c'est-à-dire la personne physique qui assiste le lanceur d'alerte dans le processus de signalement, opérant dans le même contexte professionnel) ;
- aux personnes du même contexte professionnel que le lanceur d'alerte qui sont liées à celui-ci par un lien affectif ou familial stable jusqu'au quatrième degré ;
- aux collègues de travail du lanceur d'alerte travaillant dans le même contexte professionnel et ayant avec cette personne une relation habituelle et courante.

7. Protection de la confidentialité et interdiction des représailles

Afin d'éviter que la crainte de subir des conséquences préjudiciables n'incite à ne pas signaler des violations, l'identité du lanceur d'alerte (ou tout autre fait ou information susceptible de la révéler) ne peut être divulguée sans son consentement exprès à des tiers autres que ceux impliqués dans la gestion de la dénonciation.

La confidentialité doit être garantie pour toutes les modalités de signalement, y compris lorsque cela se fait verbalement (par lignes téléphoniques, messagerie vocale, rencontre directe) et à toutes les étapes de la gestion du signalement.

La même garantie de confidentialité s'applique également aux personnes assimilées au lanceur d'alerte.

Il incombe au gestionnaire des signalements de garantir la confidentialité des personnes et des contenus mentionnés dans le paragraphe 3.3. (dès la prise en charge du signalement, même dans le cas où celui-ci s'avérerait ultérieurement erroné ou infondé. Le non-respect de cette obligation constitue une violation de la procédure et, par conséquent, du MODELE de la ETC Invest S.p.A.) et des personnes assimilées au lanceur d'alerte (telles que définies au paragraphe précédent).

En ce qui concerne le domaine de la procédure disciplinaire, l'identité du lanceur d'alerte ne peut être révélée au responsable de la fonction de l'entreprise chargé des procédures disciplinaires que dans les cas où :

- il y a le consentement exprès du lanceur d'alerte ;
- ou la contestation de l'infraction disciplinaire repose uniquement sur le signalement, et la connaissance de l'identité du lanceur d'alerte est absolument indispensable à la défense de la personne à qui l'infraction disciplinaire a été reprochée ou de la personne impliquée dans le signalement, comme demandé et motivé par écrit par ces personnes.

Dans ces cas, le lanceur d'alerte est préalablement informé par écrit des raisons rendant nécessaire la divulgation des données confidentielles.

Dans cette circonstance, le responsable de la fonction des procédures disciplinaires (ressources humaines) est soumis aux mêmes obligations de comportement visant à préserver la confidentialité du lanceur d'alerte des personnes et des contenus mentionnés dans le paragraphe 3.3. et des personnes assimilées, telles que définies au paragraphe 6.

Inversement, si le lanceur d'alerte refuse son consentement, le signalement ne pourra pas être utilisé dans la procédure disciplinaire, qui ne pourra donc pas être engagée ou poursuivie en l'absence d'éléments supplémentaires sur lesquels fonder les accusations.

ETC Invest S.p.A interdit les représailles, c'est-à-dire tout comportement, acte ou omission, même seulement tenté ou menacé, en raison du signalement qui cause ou peut causer directement ou indirectement un préjudice injustifié à la personne signalante. Aux termes de l'article 17 du Décret, les représailles comprennent : licenciement, suspension ou mesures équivalentes ; rétrogradation ou absence de promotion ; changement de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ; suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci ; notes de mérite négatives ou références négatives ; adoption de mesures disciplinaires ou de toute autre sanction, y compris pécuniaire ; coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; discrimination ou traitement défavorable ; non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, lorsque le travailleur a une attente légitime de cette conversion ; non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ; dommages, y compris à la réputation de la personne, en particulier sur les médias sociaux, ou préjudices économiques ou financiers, y compris la perte d'opportunités économiques et la perte de revenus ; inclusion dans des listes inappropriées sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, pouvant entraîner l'impossibilité pour la personne de trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie à l'avenir ; résiliation anticipée ou annulation du contrat de fourniture de biens ou de services ; annulation d'une licence ou d'un permis ; demande de soumission à des examens psychiatriques ou médicaux).

Les personnes estimant avoir subi des représailles, même tentées ou menacées, en conséquence d'un signalement, en informent l'ANAC, qui doit établir le lien de causalité entre les représailles et le signalement, puis prendre les mesures nécessaires. En particulier, si l'Autorité estime la communication inadmissible, elle procédera à son archivage ; si, en revanche, elle constate la validité de la communication et le lien de causalité entre le signalement et les représailles, elle engagera la procédure de sanction.

En cas de mesure de sanction, le Bureau compétent informe l'Inspection Nationale du Travail des mesures de compétence. En revanche, il appartient à l'autorité judiciaire de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du lanceur d'alerte (réintégration dans l'emploi, indemnisation des dommages, ordre de cessation du comportement, ainsi que la déclaration de nullité des actes adoptés). Il est entendu que la ETC Invest S.p.A. peut prendre les mesures disciplinaires appropriées, ainsi

que les mesures légales, pour protéger ses droits, biens et son image.

8. Dispositif de sanctions

Constituent une source de responsabilité, au niveau disciplinaire et dans d'autres domaines compétents, toute forme d'abus de la présente procédure, à savoir :

- lorsque la responsabilité pénale du lanceur d'alerte est établie, même par un jugement de première instance, pour des crimes de diffamation ou de calomnie, ou dans le cas où de tels crimes sont commis par la dénonciation à l'autorité judiciaire ou comptable ;
- en cas de responsabilité civile pour le même motif en raison de faute intentionnelle ou de faute grave. Dans les deux cas, le lanceur d'alerte ou le dénonciateur sera sanctionné disciplinairement.

Dans le respect de l'article 6, paragraphe 2-bis, du décret législatif 231/2001 et du Décret, ETC Invest S.p.A intervient en appliquant des mesures disciplinaires à l'égard de :

- QUICONQUE

- exerce des représailles (c'est-à-dire tout comportement, acte ou omission, même seulement tenté ou menacé, en raison du signalement effectué, causant ou pouvant causer directement ou indirectement un préjudice injustifié au lanceur d'alerte) à l'égard des lanceurs d'alerte ou des personnes qui leur sont assimilées ;
- adopte des comportements visant à entraver ou à tenter d'entraver la communication des signalements ;
- viole l'obligation de confidentialité concernant l'identité du lanceur d'alerte, des personnes impliquées ou mentionnées dans le signalement, ainsi que le contenu du signalement et de la documentation connexe et des personnes qui leur sont assimilées ;
- viole les dispositions prévues par le Décret.

DU LANCEUR D'ALERTE dans les cas visés à l'article 16, paragraphe 3, du Décret (*"en cas de constatation, même non définitive de première instance, de la responsabilité pénale du lanceur d'alerte pour les crimes de calomnie ou diffamation, ou pour les mêmes crimes liés à la dénonciation à l'autorité judiciaire ou comptable, ou de la responsabilité civile, pour avoir rapporté intentionnellement des informations fausses avec une faute intentionnelle ou une faute grave"*).

Les sanctions disciplinaires seront proportionnées à la gravité des comportements répréhensibles constatés et pourront même aller jusqu'à la résiliation du contrat, dans le respect des dispositions légales et des conventions collectives applicables.

Toutes les violations avérées des mesures visant à protéger le lanceur d'alerte sont également sanctionnées de manière similaire.

