

Dispositivo relativo alle segnalazioni - Guida e procedura

1. Premessa

Il Gruppo APL si dota di un sistema di segnalazione professionale al fine di individuare, conformemente alla legislazione in vigore¹, i malfunzionamenti interni e favorirne la risoluzione.

L'istituzione del dispositivo "segnalazioni" persegue diversi obiettivi, tra cui:

- Garantire la protezione contro ogni possibile ritorsione se la segnalazione è effettuata in buona fede;
- Impegnarsi a garantire che qualsiasi situazione segnalata sia esaminata in dettaglio e che, dopo le indagini, vengano adottate misure, se necessario.

Le situazioni che possono essere oggetto di segnalazione nell'ambito del sistema "informatore" possono riguardare vari argomenti, come un comportamento illegale, una cattiva pratica finanziaria o una situazione pericolosa (per il Gruppo e i suoi dipendenti, per il pubblico o per l'ambiente).

2. Qual è l'ambito di applicazione del dispositivo "segnalazioni"

Il dispositivo "segnalazioni" si applica a tutti i dipendenti del Gruppo, nonché ai dipendenti dei fornitori di servizi e dei partner.

In concreto, lo scopo di questo dispositivo è quello di consentire di identificare le cattive pratiche, gli abusi e gli atti illeciti commessi all'interno del Gruppo². Ciò può includere:

- Un atto illecito o un reato (ad esempio: furto, dichiarazioni calunniose o diffamatorie);
- La violazione della Politica Anticorruzione del Gruppo e, più in generale, qualsiasi comportamento contrario all'etica;
- I rischi per la salute e la sicurezza, anche per il pubblico e i terzi (esempio: attrezzature di sicurezza insufficienti);
- L'utilizzo non autorizzato dei fondi del Gruppo;
- Comportamenti inappropriati o scorretti (ad esempio: abuso di potere o atti di molestia);
- I danni all'ambiente (esempio: inquinamento);
- Gravi rischi per la sicurezza informatica del Gruppo o la divulgazione di informazioni strategiche strettamente riservate;
- Qualsiasi discriminazione fondata su razza, colore della pelle, credo, origine etnica o

¹ In particolare la cosiddetta legge "SAPIN II"

² Compresi i dipendenti (attuali o ex dipendenti), i tirocinanti e gli apprendisti

- nazionale, disabilità, età, sesso o orientamento sessuale;
- I casi in cui si sospettano corruzione o frode all'interno del Gruppo.

3. Cos'è un segnalante?

Un segnalante è un dipendente o un collaboratore esterno occasionale che segnala, in modo disinteressato e in buona fede, una condotta o una situazione come sopra indicata, di cui è venuto personalmente a conoscenza, ricorrendo al dispositivo di segnalazione.

Per poter beneficiare dello status protettivo di segnalante, è quindi imperativo che la persona agisca in modo disinteressato, vale a dire senza trarne un vantaggio, in particolare finanziario, e in buona fede, vale a dire che abbia fondati motivi per ritenere che le irregolarità segnalate siano vere.

Di conseguenza, lo status di segnalante non protegge l'individuo da eventuali sanzioni quando la malafede o l'intenzione di arrecare pregiudizio sono accertate.

In caso di denuncia calunniosa o di diffamazione, il segnalante ne risponderà personalmente in sede civile e penale.

IN PRATICA, è consigliabile segnalare qualsiasi situazione preoccupante, a condizione di:

- **Segnalare in buona fede;**
- **Assicurarsi preventivamente che le informazioni a sostegno della segnalazione siano ragionevolmente vere (e verificabili).**

4. Qual è la protezione per il segnalante?

Il Gruppo APL si impegna a far sì **che nessun dipendente venga sanzionato, licenziato o subisca una misura discriminatoria, diretta o indiretta, per aver effettuato, in modo disinteressato e in buona fede, una segnalazione su fatti di cui è venuto personalmente a conoscenza.**

Il Gruppo APL si impegna inoltre a far sì che le procedure attuate per la raccolta delle segnalazioni garantiscano **la rigorosa riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione**, in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili.

L'utilizzo in buona fede del dispositivo, anche qualora i fatti si rivelino successivamente inesatti o non diano luogo ad alcun seguito, non esporrà il suo autore al rischio di sanzioni disciplinari.

In altre parole, la persona che effettua una segnalazione in buona fede beneficerà della protezione prevista dal presente dispositivo. Tale protezione vale contro qualsiasi forma di ritorsione o sanzione, come ad esempio:

- Figurare su una "lista nera";
- Essere spinti alle dimissioni;
- Vedersi negato uno sviluppo di carriera/una promozione;

— Venire sospesi.

In ogni caso, l'identità del segnalante rimane riservata e non può essere divulgata senza il suo consenso.

NOTA: la Direttrice Legale, CSR e Compliance presenta almeno una volta all'anno un Reporting anonimo delle segnalazioni ricevute e del seguito dato al Comitato di Direzione di APL Data Center.

5. Come effettuare una segnalazione?

Il sistema di "segnalazione" è un sistema complementare, che non intende sostituire le altre modalità di segnalazione già accessibili, anche senza una procedura formalizzata, all'interno del Gruppo (canale gerarchico, Direzione delle Risorse umane, Direzione della conformità, ecc.).

Contestualmente alle modalità più "classiche" di segnalazione interna, le persone che desiderano, in buona fede, effettuare una segnalazione possono:

— Inviare un'e-mail al seguente indirizzo: alerteAPL@anders-avocats.com

OPPURE

— Inviare una lettera, in una busta "RISERVATA", al seguente indirizzo: Alerte APL-139
Boulevard Haussmann 75008 Parigi

La segnalazione può essere anonima o meno.

Tuttavia, si ritiene generalmente che una segnalazione non anonima presenti diversi vantaggi:

- Consente di proteggere la persona interessata (identificata);
- Ciò consente di richiedere ulteriori informazioni e di indagare in modo più dettagliato;
- Può consentire di evitare derive verso la denuncia calunniosa.

Al contrario, una segnalazione anonima sarà generalmente considerata ammissibile solo se la segnalazione consente di stabilire con certezza la gravità dei fatti e fornisce elementi fattuali sufficientemente dettagliati.

IN PRATICA, le condizioni di ammissibilità di una segnalazione sono le seguenti:

- **La violazione segnalata deve essere grave e la segnalazione deve essere effettuata in buona fede e in modo disinteressato.**
- **Il messaggio della segnalazione deve descrivere in modo obiettivo e il più precisamente possibile i fatti di cui il segnalante è stato personalmente testimone o vittima, indicando, se possibile, le date, l'entità interessata e i nomi delle persone interessate.**
- **Il segnalante fornisce le informazioni o i documenti, indipendentemente dalla loro forma o dal loro supporto, che possano suffragare la sua segnalazione.**

La persona che desidera effettuare una segnalazione può più in generale, se lo desidera, rivolgersi ad autorità esterne (Agence française Anticorruption, Autorité des marchés financiers, ecc.).

6. Ricezione e trattamento della segnalazione

In ogni caso, il Gruppo si impegna a trattare le segnalazioni in modo riservato e adeguato.

Direttamente o indirettamente (tramite un fornitore di servizi soggetto a un obbligo di riservatezza), il Gruppo APL:

- Registra la segnalazione e ne accusa ricevuta entro 7 giorni lavorativi;
- Esamina l'ammissibilità della segnalazione, valuta la segnalazione e avvia le misure adeguate nei giorni successivi alla registrazione della segnalazione;
- Rispetta rigorosamente la riservatezza: l'identità della persona segnalante non sarà divulgata a nessuno senza il suo consenso;
- Informa la persona segnalante del seguito dato alla sua segnalazione e delle misure previste o adottate entro un termine non superiore a 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di avviso di ricevimento, 3 mesi a far data dalla scadenza di un periodo di 7 giorni lavorativi dall'effettuazione della segnalazione);
- Comunica le conclusioni raggiunte e specifica se sono necessarie ulteriori indagini e, se del caso, il motivo.

A seconda della natura della segnalazione, il Gruppo APL può:

- Richiedere ulteriori informazioni o prove alla persona segnalante;
- Avviare una procedura interna di indagine e verifica;
- Adottare misure disciplinari;
- Avviare un'indagine indipendente;
- Affidare il fascicolo alle autorità di polizia competenti.

7. Protezione dei dati personali

I soggetti interessati dalla segnalazione possono esercitare tutti i diritti di cui dispongono ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali, in particolare:

- I loro diritti di accesso, rettifica o cancellazione dei dati, di limitazione del trattamento che li riguarda,
- Il loro diritto di opporsi al trattamento per motivi legittimi,
- Il loro diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo.

La persona oggetto di segnalazione non può in alcun caso ottenere comunicazione, sulla base del suo diritto di accesso, delle informazioni relative all'identità del segnalante.

IN PRATICA, i dati personali derivanti dalle segnalazioni saranno conservati solo per il periodo necessario alle indagini. Successivamente, saranno cancellati.

8. Modifiche della presente procedura

Ci riserviamo il diritto di modificare la presente procedura di segnalazione in qualsiasi momento.

Ultimo aggiornamento: 28/09/2026

9. Allegato: schema della procedura di raccolta e trattamento delle segnalazioni





