

Politica di whistleblowing

Indice

Introduzione	3
Ambito di applicazione	4
Procedura di segnalazione	6
Tutela dei segnalanti	8
Gestione delle segnalazioni e dei dati personali	9
Indagini ed esiti	14
Misure disciplinari	16

Introduzione

Lo scopo della presente Politica di whistleblowing, così come adottata e implementata da ciascuna società del gruppo Design Holding¹, è quello di consentire ai dipendenti, ai membri del consiglio di amministrazione e a tutti i soggetti terzi che operano direttamente o indirettamente per conto del Gruppo Design Holding (ad esempio, agenti, distributori, fornitori, partner commerciali, ecc.) (di seguito, i "Destinatari") di segnalare violazioni delle politiche e delle procedure adottate dalle società del Gruppo, nonché qualsiasi altro problema o violazione di legge che potrebbe comportare perdite finanziarie o comunque danneggiare gravemente le società del Gruppo e la loro reputazione, o avere un impatto sulla vita o sulla salute delle persone.

La presente Politica di whistleblowing integra il Codice etico del Gruppo Design Holding e ogni altra politica e procedura adottata dalle società del Gruppo, compresi, per quanto riguarda le società italiane del Gruppo, i modelli organizzativi adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o, per quanto riguarda le società non italiane del Gruppo, ogni altra disposizione nazionale attuata dalle società del Gruppo². Tale politica viene divulgata in modo capillare tra i dipendenti del Gruppo e resa disponibile ai nuovi assunti nell'ambito del loro inserimento, nonché agli altri Destinatari insieme al Codice etico e/o al Codice di condotta dei fornitori del Gruppo Design Holding, a seconda dei casi.

In conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, la presente Politica di whistleblowing garantisce la riservatezza e la protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione a coloro che effettuano le segnalazioni e stabilisce le procedure da seguire per gestire le segnalazioni e le relative indagini.

Si noti che, per essere presa in considerazione, una segnalazione deve essere basata su fondati motivi. Possono essere applicate misure disciplinari a coloro che presentano segnalazioni con colpa grave o in malafede.

La Politica di whistleblowing è stata approvata dal consiglio di amministrazione di Design Holding S.p.A. il 25 novembre 2022.

¹ Ogni riferimento al "Gruppo Design Holding" o alle "società del Gruppo" si intende a Design Holding S.p.A. e a tutte le società controllate direttamente o indirettamente dalla stessa.

² Ai fini della presente Politica di whistleblowing, ogni riferimento al D.Lgs. 231/2001 e all'Organismo di vigilanza riguarda esclusivamente le società italiane del Gruppo.

Ambito di applicazione

Materie coperte dal sistema whistleblowing

Il nostro obiettivo si riflette nei valori che ispirano il modo in cui ciascuno di noi opera e che ci aspettiamo vengano rispettati da tutti i nostri fornitori. Le segnalazioni devono essere presentate ai sensi della presente Politica di whistleblowing quando sono stati commessi, o si sospetta che siano stati commessi, reati gravi che potrebbero avere un impatto su una qualsiasi delle società del Gruppo, o avere un impatto rilevante sulla vita o sulla salute delle persone.

In particolare, devono essere sempre segnalate le seguenti violazioni effettive o presunte:

1. qualsiasi comportamento illecito che implichi uno o più reati che possano dar luogo a responsabilità di una qualsiasi delle società del Gruppo, anche ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di analoghe disposizioni nazionali;
2. qualsiasi violazione sostanziale dei modelli e/o delle procedure organizzative della società del Gruppo interessata, compresi quelli adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di analoghe disposizioni nazionali attuate dal Gruppo Design Holding; e
3. qualsiasi comportamento posto in essere in violazione del Codice etico del Gruppo Design Holding, così come adottato e attuato da ciascuna società del Gruppo, o in violazione di altre leggi e regolamenti applicabili.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere segnalati i seguenti fatti:

- gravi violazioni delle leggi applicabili in materia di reati finanziari, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, appropriazione indebita, concussione, corruzione, furto, violazioni della legge sulla concorrenza, frode e falsificazione di documenti o assistenza a terzi in tal senso;
- irregolarità in materia contabile, del controllo contabile interno e della revisione contabile;
- gravi violazioni della sicurezza sul lavoro;
- frode commerciale o violazione delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di proprietà intellettuale;
- violazioni delle leggi applicabili in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e di tutela dei consumatori;
- violazioni di leggi e regolamenti per la protezione della privacy e dei dati personali;

- gravi casi di discriminazione, violenza o molestie;
- gravi reati ambientali; e
- altre gravi violazioni delle disposizioni del Codice etico, del Codice di condotta dei fornitori e di altre politiche e procedure, comprese le violazioni della presente Politica di whistleblowing.

Devono essere segnalate le violazioni commesse da altri dipendenti o membri del consiglio di amministrazione di Design Holding o di una qualsiasi società del Gruppo. Devono essere segnalate anche le azioni che non possono essere attribuite a una singola persona ma che possono essere dovute, ad esempio, a un errore nei sistemi organizzativi delle società del Gruppo.

La violazione deve essere stata commessa da Design Holding, da una società del Gruppo o da una società non appartenente al Gruppo Design Holding alla quale una società del Gruppo abbia esternalizzato alcuni dei propri obblighi.

La violazione si considera commessa da una società del Gruppo nel caso in cui gli atti e le omissioni compiuti per conto, nell'interesse o a vantaggio di tale società generino una potenziale violazione. Le violazioni commesse da una società che non fa parte del Gruppo Design Holding sono disciplinate dalla Politica di whistleblowing quando atti e omissioni compiuti in relazione agli obblighi esternalizzati di una società del Gruppo generano una potenziale violazione.

Le violazioni meno gravi e le questioni attinenti all'ambito delle risorse umane, come l'insoddisfazione relativa alla retribuzione, la mancanza di competenza, le difficoltà di collaborazione, le assenze dal lavoro e la violazione delle linee guida interne in materia di fumo, consumo di alcolici o altre forme di comportamento inappropriato, non possono essere segnalate nell'ambito di tale sistema. Tali questioni devono essere infatti segnalate attraverso i canali consueti, ad esempio contattando direttamente il proprio superiore diretto o i rappresentanti locali. Se tali questioni sono state segnalate ai sensi della presente Politica di whistleblowing, le relative segnalazioni saranno cancellate.

In caso di dubbio, si invitano gli interessati a effettuare la segnalazione, in quanto la valutazione dettagliata volta a determinare se la segnalazione rientra o meno nell'ambito della presente Politica di whistleblowing viene svolta caso per caso.

Diritto di segnalare potenziali violazioni

Tutti i Destinatari della presente Politica di whistleblowing, come sopra definita, hanno il diritto di presentare segnalazioni ai sensi delle disposizioni della stessa, a condizione che tali segnalazioni:

1. rientrino nell'ambito di applicazione della presente Politica di whistleblowing, come sopra definita;

2. si basino su fondati motivi e riguardino fatti riscontrati direttamente dai soggetti segnalanti e non si basino su semplici indiscrezioni; e
3. siano effettuate in buona fede e senza alcun intento doloso di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata (di seguito, la "Persona segnalata").

Si noti che, a seconda della natura e della gravità delle presunte violazioni, possono essere applicati standard più severi per determinare se una segnalazione sia stata presentata in buona fede e debba essere presa in considerazione.

In particolare, le segnalazioni di violazioni che potrebbero comportare la responsabilità delle società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere basate su elementi precisi e concordanti e su conoscenze personali acquisite dal segnalante nello svolgimento dell'attività lavorativa o in ambito professionale.

Le segnalazioni possono essere presentate in forma anonima. Tuttavia, le segnalazioni anonime possono destare perplessità per quanto riguarda la loro verificabilità e attendibilità, e quindi saranno prese in considerazione esclusivamente se denunciano gravi violazioni e soddisfano le condizioni di cui al paragrafo successivo.

Si ricorda inoltre che possono essere applicati provvedimenti disciplinari a coloro che inviano segnalazioni con colpa grave o in malafede.

Procedura di segnalazione

Le segnalazioni presentate ai sensi delle disposizioni della presente Politica di whistleblowing sono indirizzate al Comitato etico della società del Gruppo interessata, la cui composizione è indicata nell'Allegato A istituito ai sensi del Codice etico del Gruppo Design Holding, così come adottato e implementato da ciascuna società del Gruppo. Per le società del Gruppo che hanno nominato un Organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di altra analoga disposizione nazionale recepita dalle società del Gruppo, il relativo Comitato etico comprende un membro indipendente dell'Organismo di vigilanza (il "Membro indipendente").

Le segnalazioni possono essere presentate in due modalità:

1. per via elettronica, compilando e inviando un modulo di segnalazione online disponibile al seguente link:

Arclinea Arredamenti S.p.A.	https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp?token=ARCLINEAWB
--	---

B&B Italia S.p.A.	https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp?token=BEBITALIAWB
Altre società del Gruppo	https://ethicsdesignholding.integrityline.com/frontpage

o

2. via e-mail o di persona a un membro del Comitato etico competente, compreso il Membro indipendente. Le informazioni di contatto del membro del Comitato etico competente sono disponibili nell'Allegato A della presente Politica di whistleblowing.

L'invio della segnalazione in via elettronica è consigliata a tutti coloro che hanno accesso al modulo di segnalazione online e garantisce la piena riservatezza del segnalante e della gestione della segnalazione e di eventuali indagini correlate. Sebbene non sia la scelta preferibile, le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima tramite il modulo di segnalazione online.

I Destinatari sono comunque liberi di presentare la segnalazione via e-mail o di persona a un membro del Comitato etico, senza dover fornire alcuna giustificazione.

In ogni caso, saranno adottate tutte le misure ragionevoli per garantire la riservatezza del segnalante, in conformità alle disposizioni della presente Politica di whistleblowing e al quadro normativo e regolamentare applicabile.

I Destinatari possono scegliere di presentare una segnalazione a un membro specifico del Comitato etico, in particolare quando ritengono che uno o più altri membri del Comitato etico, trovandosi in una situazione di potenziale conflitto, non debbano esaminare la segnalazione.

Le segnalazioni inviate per via elettronica e quelle presentate via e-mail o di persona a un membro del Comitato etico vengono gestite secondo la procedura prevista dalla presente Politica di whistleblowing. Tuttavia, quando una segnalazione riguarda in tutto o in parte un membro del Comitato etico, tale segnalazione viene trattata senza coinvolgere il membro del Comitato etico segnalato.

Le registrazioni complete e accurate delle telefonate e degli incontri di persona devono essere conservate in forma durevole e recuperabile e messe a disposizione del segnalante per dargli la possibilità di controllare, rettificare e concordare con la trascrizione firmandola.

Per essere prese in considerazione, le segnalazioni devono essere sufficientemente dettagliate e basate su motivazioni ragionevoli, e devono consentire un'adeguata verifica di tali motivazioni

fornendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni, insieme a eventuali documenti di supporto:

- i dati del segnalante (ad es. nome, posizione ricoperta), quando la segnalazione non è presentata in forma anonima;
- una descrizione chiara e completa della condotta segnalata, comprese eventuali omissioni;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi gli atti segnalati;
- le persone coinvolte e le funzioni aziendali/unità organizzative interessate;
- qualsiasi terzo coinvolto o potenzialmente danneggiato;
- qualsiasi documento che confermi la validità dei fatti segnalati; e
- qualsiasi altra informazione che possa consentire un'utile verifica dei fatti segnalati.

Le segnalazioni presentate in forma anonima saranno prese in considerazione solo se basate su motivazioni sufficienti, adeguatamente dettagliate e relative a reati o violazioni potenzialmente gravi. L'attendibilità dei fatti segnalati e la possibilità di verificare le presunte informazioni saranno considerati tra i fattori rilevanti nella valutazione delle segnalazioni anonime.

Quando ricevono segnalazioni al di fuori dei canali ufficiali di whistleblowing specificati sopra, tutti i soggetti che rientrano nella presente Politica di whistleblowing devono trasmettere tempestivamente il documento originale con eventuali allegati o, se la segnalazione è stata ricevuta verbalmente, riferire il contenuto di tale segnalazione per iscritto al Comitato etico locale attraverso il canale opportuno, e rispettare quanto segue:

1. deve essere garantita la riservatezza delle informazioni ricevute;
2. la persona che presenta la segnalazione deve essere invitata a rispettare le disposizioni della presente Politica di whistleblowing; e
3. in ogni caso, bisogna astenersi dall'intraprendere indagini o attività indipendenti in relazione al contenuto della segnalazione.

Tutela dei segnalanti

In conformità al quadro normativo e regolamentare applicabile, il Gruppo Design Holding garantisce la massima riservatezza, attraverso l'implementazione di misure tecniche e organizzative, in merito all'identità di coloro che presentano segnalazioni fondate su ragionevoli motivi e in buona fede ai sensi delle disposizioni della presente Politica di whistleblowing.

È vietata qualsiasi forma diretta o indiretta di discriminazione, molestia o ritorsione nei confronti di coloro che presentano segnalazioni e in relazione alla presentazione di tali segnalazioni.

In base alle disposizioni della presente Politica di whistleblowing, si applicheranno misure disciplinari a coloro che violano le regole, le politiche o le procedure messe in atto dalle società del Gruppo al fine di tutelare i diritti di coloro che presentano le segnalazioni.

Gestione delle segnalazioni e dei dati personali

La raccolta, l'elaborazione e l'eventuale divulgazione dei dati personali inviati in relazione alla presente Politica di whistleblowing sono soggetti alle leggi sulla protezione dei dati, compreso il Regolamento generale sulla protezione dei dati (n. 2016/679 del 27 aprile 2016) e qualsiasi altra legge locale applicabile in materia di protezione dei dati.

Il presente paragrafo descrive le modalità di gestione delle segnalazioni di whistleblowing in relazione ai dati personali e i diritti delle persone che presentano tali segnalazioni, che sono oggetto di segnalazione o di qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione (di seguito, anche l'"Interessato" o "Utente") in relazione ad esse.

I dati personali che vengono trattati sono forniti dall'Utente in relazione alla sua segnalazione, oppure da altri in relazione alla loro segnalazione ai sensi della presente Politica di whistleblowing, dove l'Utente è menzionato.

Informazioni sul trattamento dei dati personali

Le informazioni sul trattamento dei dati personali in relazione alla gestione di una segnalazione vengono fornite al segnalante al momento della ricezione della segnalazione e dell'avvio del trattamento della segnalazione medesima. Tuttavia, tali informazioni possono essere rifiutate a seguito di una valutazione specifica, se nelle circostanze date è necessario rinviarle ai fini dell'indagine, o sulla base di un interesse significativo e legittimo di Design Holding o di una delle società del Gruppo, che prevalga sulla considerazione degli interessi del segnalante interessato.

La notifica del trattamento dei dati personali della persona segnalata sarà, se del caso, omessa in conformità alle norme applicabili in materia di protezione dei dati, compreso l'articolo 14, paragrafo 5, del Regolamento generale sulla protezione dei dati.

Categorie di Interessati

La gestione di una segnalazione comporta il trattamento dei dati personali del segnalante (a meno che la segnalazione non sia stata presentata in forma anonima), della persona segnalata e, in alcuni casi, di altre persone menzionate nella segnalazione.

Categorie di Dati personali

I principali dati personali trattati in relazione a una segnalazione saranno il nome e i dati di contatto, nonché la descrizione del fatto/incidente alla base della segnalazione, comprese, se del caso, informazioni relative a reati e altre questioni puramente private.

L'indagine sulla segnalazione può comportare la raccolta e l'elaborazione di ulteriori dati personali (comprese categorie speciali di dati personali, quali dati relativi a origini razziali, opinioni politiche, convinzioni religiose, appartenenza sindacale e dati relativi alla salute, a seconda del contenuto delle segnalazioni), lo svolgimento di colloqui con i dipendenti e i membri del consiglio di amministrazione coinvolti, l'applicazione di sanzioni disciplinari sul lavoro, la segnalazione alle autorità competenti e alla polizia, ecc. Le informazioni sensibili, se non rilevanti ai fini della segnalazione, non devono essere presentate.

Base giuridica per il trattamento dei Dati personali

Il trattamento dei dati personali in relazione alle (potenziali) violazioni disciplinate dalla presente Politica di whistleblowing si basa sul legittimo interesse di Design Holding e delle società del Gruppo a trattare i dati personali specificati in una segnalazione. Si ritiene che tale interesse legittimo prevalga sugli interessi degli Interessati a non essere sottoposti a trattamento o sui diritti e le libertà fondamentali degli Interessati, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento generale sulla protezione dei dati.

Gli interessi legittimi consistono nel proteggere l'azienda e la sua credibilità, nel promuovere la trasparenza e nel prevenire e divulgare questioni con possibili impatti negativi sul business. Per quanto riguarda le informazioni relative a reati, la base giuridica del trattamento è l'articolo 10 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (ipotesi di trattamento autorizzato dalla legge che prevede adeguate garanzie per i diritti e le libertà degli Interessati).

Come sopra menzionato, l'indagine sulla segnalazione può comportare la raccolta e l'esame di ulteriori dati personali (comprese categorie speciali di dati personali), lo svolgimento di colloqui con i dipendenti e i membri del consiglio di amministrazione coinvolti, l'applicazione di sanzioni disciplinari sul lavoro, la segnalazione alle autorità competenti e alla polizia, ecc. La base giuridica per il trattamento dei dati personali ottenuti in questo caso è analogamente il legittimo interesse di Design Holding e delle società del Gruppo, come sopra indicato, in linea con l'articolo 6, paragrafo 1, lettera f), del Regolamento generale sulla protezione dei dati.

I dati personali ordinari saranno comunicati alle autorità pubbliche, compresa la polizia, se esiste un obbligo legale in tal senso, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera c), del Regolamento generale sulla protezione dei dati. Le informazioni relative a reati saranno comunicate alle autorità pubbliche, comprese le forze di polizia, qualora ciò sia necessario per tutelare i legittimi interessi di Design Holding o di una delle società del Gruppo, e laddove tali interessi prevalgano nettamente sulla considerazione di quelli dell'Interessato, ai sensi della legge e dei regolamenti applicabili.

Trasferimento a Paesi terzi

Se il trattamento dei dati personali dell'Utente comporta il trasferimento in paesi al di fuori dell'UE/SEE, ad esempio a causa dell'utilizzo di un provider di hosting situato in un paese non appartenente all'UE, Design Holding o la società del Gruppo interessata garantirà che tale trasferimento sia legittimo e che sia soddisfatto il requisito del Regolamento generale sulla protezione dei dati di assicurare un livello di protezione adeguato per il trasferimento.

Diritti degli Interessati

In qualità di Interessato, l'Utente gode dei seguenti diritti specifici, a meno che le leggi e i regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati non prevedano particolari eccezioni:

1. diritto di accesso: l'Utente ha il diritto di richiedere l'accesso ai dati personali che lo riguardano, nonché il diritto di ottenere una copia dei propri dati personali e di ricevere informazioni in merito a:
 - la finalità del trattamento;
 - le categorie di dati personali in questione;
 - i destinatari o le categorie di destinatari, compresi i destinatari in qualsiasi paese terzo, e le garanzie previste per il trasferimento dei dati personali;
 - il periodo di conservazione applicabile o i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
 - il diritto di rettificare, cancellare, limitare e opporsi al trattamento dei propri dati personali;
 - il diritto di ricorrere all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, o all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali competente ai sensi della Direttiva generale sulla protezione dei dati e di qualsiasi legge e regolamento nazionale applicabile; e
 - l'origine dei propri dati personali.

2. diritto di rettifica: l'Utente ha il diritto di richiedere la rettifica di dati personali inesatti che lo riguardano e l'integrazione dei dati personali incompleti;
3. diritto alla cancellazione: l'Utente ha il diritto di richiedere la cancellazione dei propri dati personali in determinate circostanze;
4. diritto di limitazione di trattamento: l'Utente ha il diritto di richiedere la limitazione del trattamento dei propri dati personali, ad esempio in caso di contestazione dell'esattezza dei dati personali;
5. diritto alla portabilità dei dati: l'Utente ha il diritto di chiedere di ricevere i dati personali forniti in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico, e di chiedere che tali dati personali siano trasmessi a un altro titolare del trattamento, se sono soddisfatte determinate condizioni;
6. diritto di opposizione: l'Utente ha il diritto di opporsi al trattamento dei propri dati personali nell'ambito dell'elaborazione della segnalazione. Se l'obiezione è giustificata, il trattamento dei dati personali non può essere effettuato;
7. il diritto di ricorrere all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, o all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali competente ai sensi della Direttiva generale sulla protezione dei dati e di qualsiasi legge e regolamento nazionale applicabile, in caso di disaccordo dell'Utente circa le modalità di trattamento dei propri dati personali. Tuttavia, incoraggiamo coloro che sono soggetti alla presente Politica di whistleblowing a contattare prima i funzionari locali competenti, per cercare di raggiungere un accordo.

Riservatezza e anonimato

Se l'Utente ha dichiarato di voler inviare una segnalazione in forma anonima e ha inavvertitamente fornito dati personali su di sé, chi riceve la segnalazione dovrà cancellare tali dati personali prima di sottoporre a ulteriore trattamento la segnalazione. Se l'indagine diventa di competenza di un organismo esterno, come la polizia, Design Holding e/o la società del Gruppo interessata potrebbero essere tenute per legge a rivelare l'identità dell'Utente, se ne sono a conoscenza.

Destinatari dei dati personali

Può essere necessario che Design Holding o la società del Gruppo interessata scambino con altri i dati personali di una segnalazione. In questo caso, i dati personali vengono scambiati con le seguenti categorie di destinatari:

1. unità/dipartimenti preposti all'interno dell'organizzazione di Design Holding o della società del Gruppo interessata, debitamente autorizzati e istruiti da Design Holding o dalla società del Gruppo interessata per le finalità necessarie;

2. i responsabili del trattamento, anche esterni, che gestiscono i canali di whistleblowing per conto e su istruzioni di Design Holding o della società del Gruppo interessata, fornendo assistenza legale, tecnica o amministrativa;
3. consulenti esterni che, ad esempio, forniscono assistenza legale in relazione alla gestione di una specifica relazione; e
4. autorità pubbliche, come la polizia, se è necessario condividere le informazioni acquisite con tali autorità pubbliche.

Cancellazione dei dati personali

I dati personali saranno cancellati immediatamente se la segnalazione non rientra nell'ambito di applicazione della presente Politica di whistleblowing o si rivela manifestamente infondata o se le informazioni non sono corrette. Tuttavia, se viene accertato che la segnalazione è stata presentata in malafede o con colpa grave, con conseguente applicazione di una misura disciplinare ai sensi della presente Politica di whistleblowing, i dati saranno conservati per le finalità e il tempo necessario, secondo le linee guida interne delle Risorse Umane per la cancellazione dei dati personali.

La segnalazione può comportare l'obbligo di denunciare la questione e di divulgare i dati personali alle autorità competenti del settore, compresa la polizia. In caso di segnalazione alla polizia o ad altre autorità competenti, i dati personali saranno cancellati quando non sarà più necessario conservarli, e comunque non oltre la chiusura del caso presso le autorità competenti.

Se i dati personali riguardano un dipendente di un'altra società e vi è una base ragionevole per la divulgazione dei dati personali a tale società, i dati saranno cancellati immediatamente dopo tale divulgazione, a meno che i requisiti di documentazione non impongano di continuare a conservarli.

Le segnalazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della presente Politica di whistleblowing saranno cancellate non appena la segnalazione sarà stata gestita in modo definitivo, anche nel caso in cui sia stato superato il periodo di prescrizione per eventuali azioni legali.

Se viene intrapresa un'azione disciplinare nei confronti del dipendente segnalato sulla base delle informazioni raccolte, o se vi sono altre ragioni oggettive per cui è necessario continuare a conservare i dati sul dipendente, i dati saranno conservati nel file del dipendente e cancellati in linea con le linee guida interne delle Risorse Umane per la cancellazione dei dati personali.

Anche se non è stata effettuata alcuna segnalazione alla polizia o ad altre autorità competenti, le informazioni saranno cancellate entro due mesi dalla conclusione dell'indagine relativa ai fatti segnalati, o se le informazioni non sono state trasferite entro tale periodo.

Indagini ed esiti

Al ricevimento di una segnalazione ai sensi delle disposizioni della presente Politica di whistleblowing, il Comitato etico competente esaminerà tale segnalazione al fine di valutare se il contenuto rientra nell'ambito di applicazione della presente Politica di whistleblowing, come sopra definita, e se le accuse in essa contenute sono basate su fondati motivi.

A tal fine, quando una segnalazione è stata inoltrata via e-mail o di persona a un membro del Comitato etico, quest'ultimo la condividerà tempestivamente con gli altri membri del Comitato etico, a meno che la segnalazione non riguardi uno di tali membri.

Nelle società del Gruppo che hanno adottato un modello organizzativo e hanno nominato un Organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di eventuali analoghe disposizioni nazionali attuate dalla società del Gruppo interessata, il Membro Indipendente del Comitato etico, come sopra definito, avrà il compito di individuare le segnalazioni relative alla commissione di reati o di altri fatti potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di eventuali analoghe disposizioni nazionali, e basate su elementi precisi e concordanti, nonché sulle conoscenze personali acquisite dal segnalante nello svolgimento della propria attività lavorativa o in ambito professionale. Il Membro Indipendente trasmette tali segnalazioni all'Organismo di vigilanza competente, secondo le procedure applicabili.

Ad eccezione di questo caso, il Comitato etico stabilisce se una segnalazione ritenuta rilevante e apparentemente basata su motivi ragionevoli richieda un'indagine per verificare i fatti in essa riportati. Tali indagini possono comprendere la richiesta di ulteriori informazioni al segnalante e al segnalato, il coinvolgimento di altre funzioni o dipendenti aziendali e la nomina di consulenti esterni.

Il Comitato etico segnalerà ogni violazione accertata agli organi aziendali competenti al fine di determinare il tipo di misure disciplinari e/o sanzioni da applicare ai sensi del Codice etico del Gruppo Design Holding, così come adottato e attuato da ciascuna società del Gruppo, delle leggi e dei contratti di lavoro e di ogni altra politica e procedura applicabile.

Se il Comitato etico accerta che le dichiarazioni di una segnalazione non sono vere e che la segnalazione è stata presentata in malafede o con colpa grave, il Comitato etico ne riferisce agli organi aziendali competenti al fine di determinare il tipo di sanzioni da applicare ai sensi della presente Politica di whistleblowing.

Il segnalante riceverà l'avviso di ricevimento della segnalazione presentata entro sette giorni da tale ricevimento e sarà tempestivamente informato di qualsiasi valutazione in merito alle

segnalazioni presentate e allo stato delle indagini, a meno che tali informazioni non compromettano i risultati delle stesse. Il segnalante ha diritto a ricevere un riscontro da parte del Comitato etico in merito all'esito delle indagini entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione.

Anche le persone segnalate saranno informate, ai sensi delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di lavoro e delle disposizioni contenute nella presente Politica di whistleblowing.

Relazioni dei Comitati etici

Ciascun Comitato etico presenterà al Consiglio di amministrazione della società del Gruppo interessata una relazione annuale sulle attività svolte nel periodo di riferimento in relazione alla società del Gruppo interessata (la "Relazione del Comitato etico"). Nelle società che hanno nominato un Organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di eventuali analoghe disposizioni nazionali attuate dalle società del Gruppo, la Relazione del Comitato etico sarà una relazione semestrale indirizzata all'Organismo di vigilanza e, nella relazione periodica dell'Organismo di vigilanza, al Consiglio di amministrazione della società del Gruppo interessata.

La Relazione del Comitato etico deve includere una descrizione di quanto segue:

- il numero e la natura delle segnalazioni ricevute ai sensi della Politica di whistleblowing in relazione alla società del Gruppo interessata;
- lo stato di tali segnalazioni e delle relative indagini; e
- il numero e il tipo di misure disciplinari e/o sanzioni raccomandate.

Il Comitato etico di Design Holding (il "Comitato etico di Gruppo") è responsabile del monitoraggio dello stato generale di conformità al presente Codice etico a livello di Gruppo. A tal fine, ciascun Comitato etico dovrà presentare al Comitato etico di Gruppo una relazione semestrale sulle attività svolte nel periodo di riferimento (le "Relazioni di Gruppo").

Ciascuna di dette Relazioni di Gruppo deve includere, in particolare:

- una valutazione dello stato di attuazione e di rispetto del presente Codice etico nelle società del Gruppo interessate e una descrizione delle attività di attuazione o di verifica svolte nel periodo in questione;
- una descrizione aggregata del numero e della natura delle segnalazioni di whistleblowing presentate al Comitato etico competente ai sensi della Politica di whistleblowing nel periodo di riferimento, e delle attività svolte in relazione a tali segnalazioni;

- una descrizione sintetica di qualsiasi violazione sostanziale rilevata del presente Codice etico, del Codice di condotta dei fornitori o di qualsiasi altra politica e procedura di conformità implementata dalle società del Gruppo interessate o, in tal caso, una dichiarazione che non si sono verificati eventi di questo tipo durante il periodo in questione.

Inoltre, ciascun Comitato etico dovrà comunicare tempestivamente al Comitato etico di Gruppo qualsiasi violazione sostanziale rilevata che sia particolarmente grave e/o possa comportare una responsabilità o una perdita monetaria o di reputazione per la società del Gruppo interessata, per Design Holding e/o per il Gruppo Design Holding.

Il Comitato etico di Gruppo può presentare domande di follow-up a qualsiasi Comitato etico, nonché raccomandazioni sulle misure di attuazione o correttive da intraprendere nelle società del Gruppo al fine di garantire il massimo livello di conformità al presente Codice etico.

La Relazione del Comitato etico presentata dal Comitato etico di Gruppo all'Organismo di vigilanza di Design Holding dovrà fare riferimento anche alle informazioni ricevute attraverso le Relazioni di Gruppo presentate dai Comitati etici delle società del Gruppo, nonché alle attività svolte in relazione ad esse.

Misure disciplinari

Su raccomandazione di un Comitato etico, coloro che presentano segnalazioni in malafede o con colpa grave e coloro che violano i diritti dei segnalanti ai sensi della presente Politica di whistleblowing e delle leggi e dei regolamenti applicabili, saranno soggetti a misure disciplinari, tra cui il licenziamento, come consentito dalle leggi e dai regolamenti applicabili in materia di occupazione e lavoro.

Si noti che possono essere applicate anche sanzioni civili, penali o amministrative, tra l'altro, per diffamazione, discriminazione e molestie, che si affiancano, senza sostituirle, alle misure disciplinari applicate da Design Holding o da qualsiasi società del Gruppo ai sensi della presente Politica di whistleblowing.