

# HAVAS

## Whistleblowing Policy - Gestione delle Segnalazioni

<b>Codice:</b>	PR02 HAVAS
<b>Revisione:</b>	03
<b>Data della revisione:</b>	31.03.2025
<b>Autore:</b>	Whistleblowing Team
<b>Revisione:</b>	Organismo di Vigilanza
<b>Approvazione</b>	Havas Milan Srl: Caterina Tonini – Amministratrice Delegata Havas PR Milan Srl: Caterina Tonini – Amministratrice Delegata Providence Italy Srl: Caterina Tonini – Amministratrice Delegata Havas Life Milan Srl: Simone Telloni – Amministratore Delegato Sciterion Srl: Pietro Erario Consigliere - Nicola Thellung di Courtelary - Legale Rappresentante Nohup Srl: Nicola Thellung di Courtelary– Amministratore Delegato Havas Media Srl: Stefano Spadini – Amministratore Delegato Arena Media Srl: Stefano Spadini – Amministratore Delegato Infinitum Srl: Stefano Spadini – Legale Rappresentante
<b>Grado di riservatezza:</b>	pubblico

### INDICE DELLE REVISIONI

<b>Data</b>	<b>Rev.</b>	<b>Descrizione delle revisioni</b>
17.12.2023	00	Prima emissione
09.01.2024	01	Revisione nomenclatura e Funzioni Interne
26.06.2024	02	Variazione ubicazione della casella postale fisica (Po Box), dedicata al servizio
31.03.2025	03	Aggiornamento società incluse: cessazione Havas Events srl - Havas CX Italy srl; nuova denominazione sociale per Havas Life Italy; inclusione Infinitum srl.

### LISTA DI DISTRIBUZIONE

<b>Copia</b>	<b>Assegnata a</b>	<b>Distribuzione controllata</b>
1	QA&CM	SI

## Sommario

Whistleblowing: voglio saperne di più.....	3
Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori.....	3
Il sistema Ethic Point.....	3
1.    Scopo e campo di applicazione .....	4
2.    Riferimenti normativi.....	4
3.    Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere .....	5
4.    I canali di Segnalazione.....	6
Strumenti di Segnalazione.....	6
Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione .....	6
5.    Gestione della Segnalazione.....	6
I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti).....	6
Obbligo di riservatezza .....	7
Oggetto e contenuto della Segnalazione .....	7
I destinatari della Segnalazione .....	8
6.    Procedura e compiti di chi riceve la Segnalazione .....	8
Verifica della fondatezza della Segnalazione.....	8
Verifica della fondatezza della Segnalazione anonima .....	9
7.    Tutela del Segnalante.....	9
8.    Responsabilità del Segnalante .....	9
9.    Il Sistema sanzionatorio.....	9
10.   Ulteriori informazioni e contatti .....	10
ALLEGATO 1 – Scenario di riferimento legislativo .....	11
ALLEGATO 2 – Esempi di Violazioni (non esaustivo) .....	12
ALLEGATO 3 – Funzioni Interne incaricate della gestione delle segnalazioni .....	12
ALLEGATO 4 – Esempi di ritorsione .....	14

## Whistleblowing: voglio saperne di più

### Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori

Una corretta ed efficace gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) è di estrema importanza per garantire il rispetto dei principi di legalità e di trasparenza definiti dalla Società (responsabilità sociale di impresa), nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle regole di condotta della Società stessa.

La finalità del sistema di Whistleblowing è quella di consentire alla Società di venire a conoscenza di Violazioni così come definite all'interno dell'**Allegato 2**. Un sistema evoluto e formalizzato attraverso policy e formazione specifiche permette inoltre una reale tutela del Segnalante.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere ogni forma di illecito, a tutelare i soci da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'azienda e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Gli obiettivi della Società attraverso la presente procedura sono dunque:

- garantire trasparenza ed efficienza dei canali di Segnalazione applicati;
- gestire tempestivamente le Segnalazioni avanzate dai soggetti così come infra definiti;
- garantire la tutela dei dati personali dei soggetti segnalanti ed eventualmente l'anonimato qualora ne facessero richiesta;
- proteggere i soggetti segnalanti da potenziali ed eventuali situazioni di ritorsione.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all'interno della realtà **aziendale** e di ridurre i rischi di illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di **fiducia** con gli **stakeholder** e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale, il tutto in conformità di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

### Il sistema Ethic Point

Ethic Point è un servizio esterno, certificato ISO 9001, di gestione del canale aziendale whistleblowing a tutela della riservatezza del Segnalante. Il suo approccio è quello del "servizio", ossia non offrire solo un canale per inviare le Segnalazioni, ma una vera e propria forma di assistenza e consulenza (professionale) al Segnalante, che è libero di utilizzarla anche senza formalizzare la Segnalazione in completa riservatezza.

## 1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento definisce le regole per una gestione corretta ed efficace di una Segnalazione da parte di un soggetto (Segnalante), anche al fine di individuare e rimuovere i possibili fattori di rischio e attivare, se necessario, le autorità competenti.

L'obiettivo del presente documento è quello di fornire al segnalante ed a tutti i soggetti coinvolti chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e gestione delle Segnalazioni, nonché di tutte le forme di tutela che sono offerte, ai sensi di legge e delle procedure interne.

La presente procedura è stata definita anche come guida per la preparazione di circolari o documenti informativi e formativi per i soggetti coinvolti.

Si applica a tutte le Società<sup>1</sup>.

**Nota 1:** la presente procedura è stata adottata dagli Amministratori quale atto organizzativo delle disposizioni di legge, informate le organizzazioni sindacali.

**Nota 2:** il servizio di Whistleblowing Ethic Point è il canale di Segnalazione interna ai sensi del Decreto legislativo 24 del 2023, che esternalizza alcune attività della Segnalazione attraverso una società certificata, che è qualificata attraverso specifico contratto di servizio e nomina a responsabile del trattamento dei dati personali ai fini della corretta applicazione del GDPR.

## 2. Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023;
- Linee guida ANAC (versione applicabile);
- ISO 37002: 2021 - Guida per la gestione del whistleblowing.

Si faccia riferimento all'**Allegato 1**.

---

<sup>1</sup> -Providence Italy Srl: Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza strategica di comunicazione. Ideazione e realizzazione di campagne pubblicitarie integrate. -Gestione, conduzione operativa, assistenza ed erogazione dei Servizi ICT per le società del gruppo Havas Italia.

-Havas Media Srl: Progettazione ed erogazione di servizi nell'ambito della comunicazione: strategia media planning e buying

-Arena Media Srl: Progettazione ed erogazione di servizi nell'ambito della comunicazione: strategia media planning e buying

-Havas Milan Srl: Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza strategica di comunicazione. Ideazione e realizzazione di campagne pubblicitarie integrate. Digital transformation, system integration, data analysis & visualization, CRM, user experience & user interface. Progettazione, organizzazione e gestione di eventi e congressi.

-Havas PR Milan Srl: Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza strategica per l'attuazione di progetti di comunicazione

-Nohup Srl: Progettazione, sviluppo e implementazione di soluzioni software e cloud innovative basate su nuove tecnologie digitali e di comunicazione, trasformazione digitale e processi di system integration. Gestione, consulenza ed erogazione di servizi ICT

-Havas Life Milan Srl: Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza strategica per l'attuazione di Piani di Comunicazione Integrata in ambito Salute e Benessere

-Sciterion Srl: Progettazione, organizzazione ed erogazione di eventi e corsi di formazione professionale in ambito salute e E.C.M. (Educazione Continua in Medicina)

-Infinitum srl: Promozione, consulenza e supporto, vendita di spazi pubblicitari sui media e comunque tutte le attività produttive, commerciali e di ricerca con queste connesse e con la prestazione di servizi riguardanti gli investimenti pubblicitari; l'acquisto, la distribuzione, l'importazione, l'esportazione, la promozione e la fornitura di beni e servizi, all'ingrosso, al dettaglio e per corrispondenza, utilizzando qualsiasi metodo o anche tramite l'utilizzo di piattaforme di commercio elettronico o qualsiasi altro mezzo telematico, nonché la prestazione di servizi commerciali, con o senza deposito merci, la spedizione, anche per conto di terzi, di prodotti, servizi ed accessori.

### 3. Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere

Prima di procedere con la lettura della presente procedura relativa alla gestione delle Segnalazioni, occorre precisare il significato che viene ivi attribuito a taluni termini:

- **Policy:** il presente documento
- **Società:** singolarmente, ciascuna società di Havas in Italia cui si applica la presente: Providence Italy Srl, Havas Media Srl, Arena Media Srl, Havas Milan Srl, Havas PR Milan Srl, Nohup Srl, Havas Life Milan Srl, Sciterion Srl, Infinitum Srl. Il termine è utilizzato anche per indicare congiuntamente tutte società di Havas in Italia a cui si applica la presente Policy.
- **Segnalazione/i (interna):** comunicazione, orale o scritta, delle informazioni sulle possibili violazioni o illeciti, presentata tramite il canale di Segnalazione interna.
- **Segnalante (whistleblower):** la persona fisica che effettua la Segnalazione (la denuncia o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalati:** coloro che sono oggetto di Segnalazione
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.
- **Violazione:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come indicato nell'**Allegato 2**.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalazione in "mala fede":** la Segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio all'azienda, al soggetto segnalato o a terzi.
- **Denuncia:** atto con cui una persona porta a conoscenza dell'autorità competente (per esempio ufficiale di polizia giudiziaria) un reato procedibile del quale ha avuto notizia.
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Ethic Point:** gestore del canale di segnalazione incaricato del ricevimento delle Segnalazioni sul canale, di dare avviso di ricevimento entro 7 giorni al Segnalante, di trasmettere le Segnalazioni nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal D.Lgs. 24/2023 alle Funzioni Interne, di fornire riscontro entro 3 mesi al Segnalante e di svolgere tutte le attività come precisate dalla Policy sulla base della istruzione in tal senso ricevuta dalle Funzioni interne.
- **Funzioni Interne:** funzioni incaricate della gestione delle segnalazioni una volta trasmesse da Ethic Point come individuate per ciascuna Società nell'**Allegato 3**.
- **Comitato Etico:** Ethic Point e le Funzioni Interne costituiscono l'ufficio con requisiti di autonomia e specificamente formato per la gestione delle attività ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023.

Si **raccomanda sempre** di consultare l'**Allegato 2** per capire chiaramente cosa si può segnalare e quali sono le segnalazioni non corrette.

**Importante:** per chiarire ogni dubbio contattare Ethic Point secondo i riferimenti forniti nella Policy.

## 4. I canali di Segnalazione

### Strumenti di Segnalazione

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità, la Società ha istituito un canale di Segnalazione indipendente e certificato dotandosi di un apposito indirizzo per la raccolta e la gestione delle Segnalazioni.

Il canale adottato consente di segnalare le violazioni di cui al Decreto 24 del 2023, incluso, per le Società che hanno adottato il Modello 231 le procedure e policy che ne sono parte integrante oltre ai comportamenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte di tutti i soggetti legittimati, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del Segnalante, svincolando le credenziali di accesso da ogni possibile identità.

Le modalità di Segnalazione attivati sono i seguenti:

1	<b>Landing page</b>	Pagina web dedicata (incluso indirizzo e-mail strumentale al funzionamento del servizio <sup>2</sup> )
2	<b>PO BOX</b>	PO BOX n. 301 c/o <b>Mail Boxes Etc.</b> Indirizzo di casella postale: via Cenisio 37 - 20154 Milano (MI) Audit People S.r.l – Società Benefit – Indicando il nome dell'Organizzazione. <sup>3</sup>
3	<b>Numero verde</b>	800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)

Ai sensi dell'Articolo 4, comma 3 del Decreto legislativo 24 del 2023 il Segnalante, può richiedere un incontro con Ethic Point per esporre oralmente la propria Segnalazione.

### Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione

Il Sistema di gestione delle Segnalazioni e il contenuto della Policy sono oggetto di comunicazione, informazione, formazione, sensibilizzazione presso tutti i destinatari.

La Policy è disponibile ai possibili Segnalanti; in particolare è disponibile tramite:

1	Comunicazione e-mail a tutto il personale
2	Intranet aziendale
3	Pubblicazione sul sito internet aziendale

## 5. Gestione della Segnalazione

### I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti)

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente Policy, ovvero chi può effettuare una Segnalazione.

La Società individua quali potenziali Segnalanti i soggetti legittimati interni che esterni, secondo le previsioni del D.Lgs. 24/2023.

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

<sup>2</sup> Ogni società del Gruppo, così come indicate nella nota n.1, avrà a disposizione il proprio indirizzo di Ethic Point.

<sup>3</sup> Per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

Anche quando:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si precisa che le tutele riconosciute al Segnalante sono estese anche a:

- facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate ad essi da un stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

## Obbligo di riservatezza

L'obiettivo della Policy è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di Segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Le **Segnalazioni anonime**, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le Segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono comunque attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate, anche qualora l'interlocuzione con il Segnalante anonimo non fosse possibile dopo la Segnalazione stessa.

Anche le Segnalazioni anonime sono soggette alla presente Policy, per quanto applicabile.

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale<sup>4</sup>.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

## Oggetto e contenuto della Segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano fatti o ragionevoli e sinceri sospetti concreti di Violazioni rilevanti o altri seri rischi di Violazioni che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dal Decreto legislativo 24 del 2023, la Segnalazione può avere ad oggetto Violazioni così come indicate nell'**Allegato 2**.

La Segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale.

---

<sup>4</sup> L'articolo 329 c.p.p. stabilisce, infatti, che gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato (o l'indagato) non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

La Segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il ruolo/ufficio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le Segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

## I destinatari della Segnalazione

La previsione di canali di Segnalazione interna che garantiscano riservatezza dell'identità del Segnalante deve essere in conformità al D. Lgs 24/2023. La gestione del canale di Segnalazione interna (servizio esternalizzato) è affidata all'Ethic Point che insieme alle Funzioni Interne costituiscono il Comitato Etico individuato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023.

## 6. Procedura e compiti di chi riceve la Segnalazione

### Verifica della fondatezza della Segnalazione

Ethic Point prende in carico la Segnalazione che viene trasmessa nel rispetto dei requisiti di riservatezza richiesti dal D.Lgs. 24/2023 alle Funzioni Interne incaricate, rilasciando alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Le Funzioni Interne danno diligente seguito alle Segnalazioni ricevute da Ethic Point fornendone riscontro ad EthicPoint entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, attraverso i riferimenti che il Segnalante eventualmente trasmetterà nella modalità di Segnalazione optata.

Tutte le informazioni saranno gestite in accordo alle disposizioni in materia di tutela del Segnalante.

Se indispensabile, le Funzioni Interne richiedono chiarimenti al Segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Le Funzioni Interne verificano inoltre la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritengono opportuna, compreso l'acquisizione di documentazione e l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

Le Funzioni Interne, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, possono decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la Segnalazione.

Le Funzioni Interne dispongono l'archiviazione diretta delle Segnalazioni nei casi di:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della Segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, dopo la fase di istruttoria e verifica della Segnalazione, le Funzioni interne incaricate inoltrano la Segnalazione, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti competenti, all'interno della Società.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il Segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte della Società titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie.

I dati personali relativi alle Segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservati e mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella Segnalazione e per **successivi 5 anni dalla chiusura della Segnalazione**, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della Segnalazione (per esempio disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del Segnalante (per esempio dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## Verifica della fondatezza della Segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della Segnalazione da parte delle Funzioni Interne è analoga sia per la Segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia, per la Segnalazione anonima si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte della Società avverrà se tecnicamente possibile.

## 7. Tutela del Segnalante

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti della persona segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto Legislativo 24 del 2023, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti non possono subire alcuna ritorsione. La tutela non trova applicazione nei casi in cui la Segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di Segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

## 8. Responsabilità del Segnalante

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria anche ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile<sup>5</sup>.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, nonché di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

## 9. Segnalazioni esterne

Per le sole Società del Village Havas individuate nel gruppo B) dell'Allegato 2, che hanno avuto nel corso dell'anno precedente più di 50 dipendenti, il Segnalante può avere accesso al canale di segnalazione esterno quando ricorrono

---

<sup>5</sup> Articolo 2043 Codice civile: Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno. Il reato di calunnia consiste, essenzialmente, nell'incolpare un'altra persona di aver commesso un reato, pur sapendola innocente (Articolo 368 del Codice Penale). Diffamazione: chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione (Articolo 595 del Codice penale).

le condizioni di seguito riportate per le Segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di cui alle lettere da b) a e) dell'Allegato 2 ossia violazioni diverse da quelle che riguardano comportamenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relative al Modello e del Codice Etico.

Il Segnalante in questo caso può effettuare una segnalazione esterna presso il canale di segnalazione istituito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) **solo se** sussiste una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o la stessa segnalazione possa determinare il rischio concreto di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al medesimo canale possono essere segnalate eventuali ritorsioni subite in seguito ad un'altra Segnalazione.

Le indicazioni per effettuare la Segnalazione esterna sono disponibili sul sito dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

## 10. Il Sistema sanzionatorio

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile dal Decreto legislativo 24 del 2023 in materia protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

In particolare, la Società potrà applicare sanzioni disciplinari

- **nei confronti del Segnalato o delle altre persone coinvolte**: quando le Segnalazioni risultano fondate e vi siano i presupposti per la contestazione disciplinare e la sanzione;
- **nei confronti del Segnalante**: se sono effettuate Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o calunnioso o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. Saranno comunque adottate sanzioni disciplinari quando è accertata la responsabilità penale per reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero, per lo stesso titolo, la sua responsabilità civile in caso di dolo e colpa grave.
- **nei confronti del soggetto che abbia violato i principi di tutela** previsti dalla Policy ovvero che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare le Segnalazioni;
- **nei confronti del soggetto non facente parte del Comitato Etico** che, ricevendo erroneamente la Segnalazione, non la inoltri tempestivamente (in ogni caso non oltre 7 giorni) al Comitato Etico e non la tratti con la riservatezza espressamente prevista;

Le violazioni della Policy commesse da soggetti terzi, non dipendenti della Società, potranno comportare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o la revoca dell'incarico, fatto salvo il risarcimento per i danni eventualmente derivati da tale comportamento.

## 11. Ulteriori informazioni e contatti

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura di cui sopra è possibile rivolgersi a:

1	Cristina D'Alò – <a href="mailto:cristina.dalo@havas.com">cristina.dalo@havas.com</a> (QA&CM)
---	---

## ALLEGATO 1: Scenario di riferimento legislativo

La tutela del dipendente e del collaboratore, segnalante condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, è già ampiamente prevista in documenti ufficiali di ampio respiro internazionale, quali le Convenzioni internazionali dell'ONU, OCSE, e Consiglio d'Europa, tutte ratificate dall'Italia in quanto di contenuto vincolante, e le Raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

A livello nazionale, il concetto di "whistleblowing" è stato introdotto per la prima volta con la Legge 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione - che, limitatamente all'ambito del settore pubblico, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel Decreto legislativo 165 del 2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che decide di segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, con la Legge 179 del 2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - è stato poi introdotto il concetto di Segnalazione nel settore privato, modificando l'art. 6 del Decreto legislativo 231 del 2001 ed apportando correttivi alla disciplina delle Segnalazioni nel settore pubblico. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento statuisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

- a. uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente – Segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre, il medesimo articolo prevede che tali strumenti di Segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione;
- b. almeno un canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del Segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla Segnalazione;
- d. all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle Segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.

In conformità alla Direttiva 1937 del 2019 e, pertanto, al suddetto decreto, i soggetti - in particolare quelli indicati all'articolo 3 del decreto 24 del 2023 - sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale alle disposizioni di legge vigenti<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Le Segnalazioni devono essere possibili come da procedure definite dalla società e attraverso specifici canali di Segnalazione interna (come previsto dall'articolo 4), al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

## ALLEGATO 2 – Violazioni

- A) Per, **Havas PR Milan Srl, Providence Italy Srl, Nohup Srl, Sciterion Srl, Havas Life Milan Srl, Arena Media Srl, Infinitum srl** Società che hanno avuto in media nell'anno precedente meno di 50 dipendenti, le Violazioni oggetto di segnalazione sono:
- a. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sulla Responsabilità amministrativa da reato o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del medesimo D.Lgs. 231/2001;
  - b. violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni / regolamenti aziendali.
- B) Per **Havas Milan Srl e Havas Media Srl**, Società che hanno avuto in media nell'anno precedente più di 50 dipendenti, le Violazioni oggetto di segnalazione sono:
- a. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sulla Responsabilità amministrativa da reato o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del medesimo D.Lgs. 231/2001;
  - b. violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni / regolamenti aziendali;
  - c. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali come indicati nel D.Lgs. 24/2023 relativi ai seguenti settori:
    - o appalti pubblici
    - o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
    - o sicurezza e conformità dei prodotti
    - o sicurezza dei trasporti
    - o tutela dell'ambiente
    - o radioprotezione e sicurezza nucleare
    - o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali
    - o salute pubblica
    - o protezione dei consumatori
    - o tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
  - d. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel D.Lgs. 24/2023 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
  - e. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel D.Lgs. 24/2023;
  - f. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

### Violazioni che non si possono segnalare (non esaustivo)

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinati, tra cui, ad esempio:
  - o Le Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose
  - o Discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un'altra/o lavoratrice/ore o con i superiori gerarchici

- Segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
- Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Il d.lgs. n. 24/2023
- Segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori
- Segnalazioni riguardanti gli enti creditizi e le imprese di investimento di cui alla Direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio
- Segnalazioni di violazioni nel settore bancario

## **ALLEGATO 3 – Funzioni Interne incaricate della gestione delle segnalazioni**

Per le società **Havas Milan Srl, Havas PR Milan Srl, Providence Italy Srl, Nohup Srl, Sciterion Srl, Havas Life Milan Srl**, le funzioni incaricate della gestione delle segnalazioni sono:

- Organismo di Vigilanza;
- Consulente Legale.

Per le società **Havas Media Srl, Arena Media Srl, Infinitum srl** la funzione incaricata della gestione delle segnalazioni è rappresentata dal Consulente Legale.

## ALLEGATO 4 – Esempi di ritorsione

- la sospensione
- eliminazione non motivate di vantaggi o benefit (incluso lo smartworking)
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- la riduzione dello stipendio
- la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione
- mancata assegnazione di note di merito o referenze negative
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito
- l'inserimento in cosiddette "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- lo scioglimento del contratto per beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Tali azioni sono vietate anche nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata;
- terzi soggetti connessi con i Segnalanti (per esempio colleghi o familiari);
- soggetti giuridici collegati al Segnalante.