Cerba HealthCare

Politica relativa al sistema di whistleblowing

Foto: Getty Images

V1

Introduzione

- La presente Politica si applica a tutte le società e a tutti i Collaboratori del gruppo Cerba HealthCare[1], compresi lavoratori autonomi, tirocinanti, interinali, ecc.

- La presente Politica deve essere letta in concomitanza con la Carta etica e di condotta degli affari e tutte le Politiche ad essa attinenti.

- Il Gruppo è consapevole del fatto che un Collaboratore che individua l'esistenza di potenziali pratiche inappropriate all'interno del Gruppo può esitare ad esprimere le proprie preoccupazioni per lealtà nei confronti dei suoi colleghi o per timore di ritorsioni. La presente Politica mira pertanto a ricordare le condizioni di implementazione del sistema di whistleblowing del gruppo Cerba HealthCare, in particolare le condizioni di protezione di cui gode la persona che effettua una segnalazione.

Definizioni

- Collaboratori: tutti i dirigenti, direttori, dipendenti e altri collaboratori del gruppo Cerba HealthCare (lavoratori autonomi, interinali, apprendisti, tirocinanti, ecc.).

- Strumento Navex: lo strumento "Ethics Point" della piattaforma Navex, accessibile al seguente indirizzo: http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/.

Perché un sistema di whistleblowing?

- In Francia, la legge "Sapin II" impone a talune società o gruppi di società, in funzione delle loro dimensioni e del loro fatturato, di disporre di un programma di conformità anticorruzione comprensivo di un sistema di segnalazione interno. Il gruppo Cerba HealthCare rientra nel campo di tale obbligo.

- Oltre a ciò, l'istituzione di un sistema di segnalazione presenta una serie di vantaggi:
  - permette di dissuadere i Collaboratori dal partecipare a pratiche contrarie alla normativa o alle norme etiche del nostro Gruppo;
  - consente di promuovere le norme etiche che abbiamo definito nella Carta etica e di condotta degli affari e nelle Politiche ad essa attinenti;
  - contribuisce a valorizzare l'immagine e la reputazione del Gruppo presso i nostri partner.

- Infine, l'istituzione di un sistema di segnalazione contribuisce al dovere di vigilanza del Gruppo nei confronti dei suoi Collaboratori.

[1] Ad eccezione delle entità del Gruppo situate nello Zimbabwe. Queste ultime sono soggette a una politica specifica simile alla presente, ma in cui sono indicati canali specifici per effettuare una segnalazione.

Che cos'è una segnalazione? Cosa segnalare?

- Si parla di segnalazione quando un Collaboratore, attraverso uno dei canali messi a sua disposizione (cfr. la sezione "Presentazione del sistema di whistleblowing istituito dal Gruppo Cerba HealthCare"), si attiva per denunciare fatti o pratiche che sembrano costituire:
  - una violazione della Carta etica e di condotta degli affari del Gruppo e delle Politiche ad essa attinenti;
  - una violazione grave e manifesta della normativa applicabile;
  - una minaccia o un danno grave per l'interesse generale.

- Esempi di fatti che possono essere segnalati (elenco non esaustivo):
  - Episodi di discriminazione o di molestie (sessuali o psicologiche)
  - Atti di corruzione, conflitti di interessi o pratiche anticoncorrenziali
  - Divulgazione non autorizzata di informazioni riservate
  - Fatti relativi a pratiche contabili inadeguate: imprecisione nei redditi, imprecisione negli oneri, imprecisione degli attivi, applicazione non corretta dei principi GAAP, transazioni inadeguate
  - Falsificazione di contratti, rapporti o registri: modifica, fabbricazione o falsificazione parziale o totale di un documento, di un contratto o di un registro allo scopo di ottenere un vantaggio o presentare in modo impreciso il valore del documento, del contratto o del registro
  - Vantaggi ricevuti o offerti in violazione della Politica in materia di regali, intrattenimenti e inviti
  - Qualsiasi comportamento che costituisca una violazione delle leggi sugli strumenti finanziari (azioni, obbligazioni, ecc.)
  - Violazione dei diritti fondamentali e dei diritti umani

Presentazione del sistema di whistleblowing istituito dal Gruppo Cerba HealthCare

- Cerba HealthCare mette a disposizione dei Collaboratori diversi canali per effettuare una segnalazione:
  - Nel 2022 è stata creata per tutti i Collaboratori del Gruppo una piattaforma di segnalazione online tramite lo strumento Navex, in modo da consentire ai Collaboratori di lanciare facilmente un'allerta e dare ai membri del Comitato etico la capacità di sovrintendere queste segnalazioni.

    La piattaforma permette ai Collaboratori di segnalare eventuali violazioni delle leggi e normative vigenti, della Carta etica e di condotta degli affari del Gruppo e delle Politiche ad essa attinenti.

    Le segnalazioni possono essere effettuate tramite questo strumento in modo assolutamente anonimo.

  - In ogni caso, tutti i Collaboratori possono rivolgersi anche:

- al proprio superiore gerarchico diretto o a qualsiasi altro superiore gerarchico;
- alla Direzione Risorse umane (locale o del Gruppo);
- alla Direzione Affari giuridici e Conformità;
- alla Direzione Audit interno.

Le segnalazioni inoltrate attraverso questi canali alternativi devono essere registrate dal rispettivo destinatario nello strumento Navex. La registrazione deve essere effettuata tempestivamente.

- Ricevimento delle segnalazioni – Una volta registrate nello strumento Navex, le segnalazioni vengono trasferite automaticamente al Direttore Conformità del Gruppo, che le condivide con il Direttore Risorse umane. Il Direttore Conformità dovrà confermare il ricevimento delle segnalazioni al rispettivo autore entro 2 giorni lavorativi (se del caso, attraverso il destinatario della segnalazione, se quest'ultima non è stata inoltrata tramite lo strumento Navex).

- Ricevibilità delle segnalazioni – Al ricevimento della segnalazione, il Direttore Conformità valuterà se le informazioni trasmesse siano sufficienti per trattarla. In caso contrario, contatterà l'autore della segnalazione tramite lo strumento Navex, che garantisce la conservazione dell'anonimato dell'autore della segnalazione se quest'ultimo non ha voluto rivelare la propria identità.

  Sulla base delle informazioni così raccolte, il Direttore Conformità e il Direttore Risorse umane si pronunceranno sulla ricevibilità delle segnalazioni. Se la segnalazione è ritenuta ricevibile, sarà oggetto di un'indagine.

  Entro 20 giorni, all'autore della segnalazione verrà comunicato se quest'ultima è stata ritenuta ricevibile. Qualora non fosse possibile prendere una tale decisione entro il suddetto termine, l'autore della segnalazione ne verrà informato immediatamente.

- Trattamento delle segnalazioni – Tutte le segnalazioni saranno gestite con la supervisione del Direttore Conformità e del Direttore Risorse umane. Questi ultimi nomineranno le persone (internamente o esternamente) incaricate di indagare sui fatti denunciati. Tali persone dovranno disporre di un adeguato livello di competenze e indipendenza per garantire che le indagini siano condotte in modo adeguato.

  Tutte le segnalazioni e le informazioni ricevute in questo contesto saranno prese in seria considerazione e trattate con discernimento e riservatezza.

  Non verranno tollerate misure di ritorsione nei confronti di coloro che si esprimeranno nel corso delle indagini.

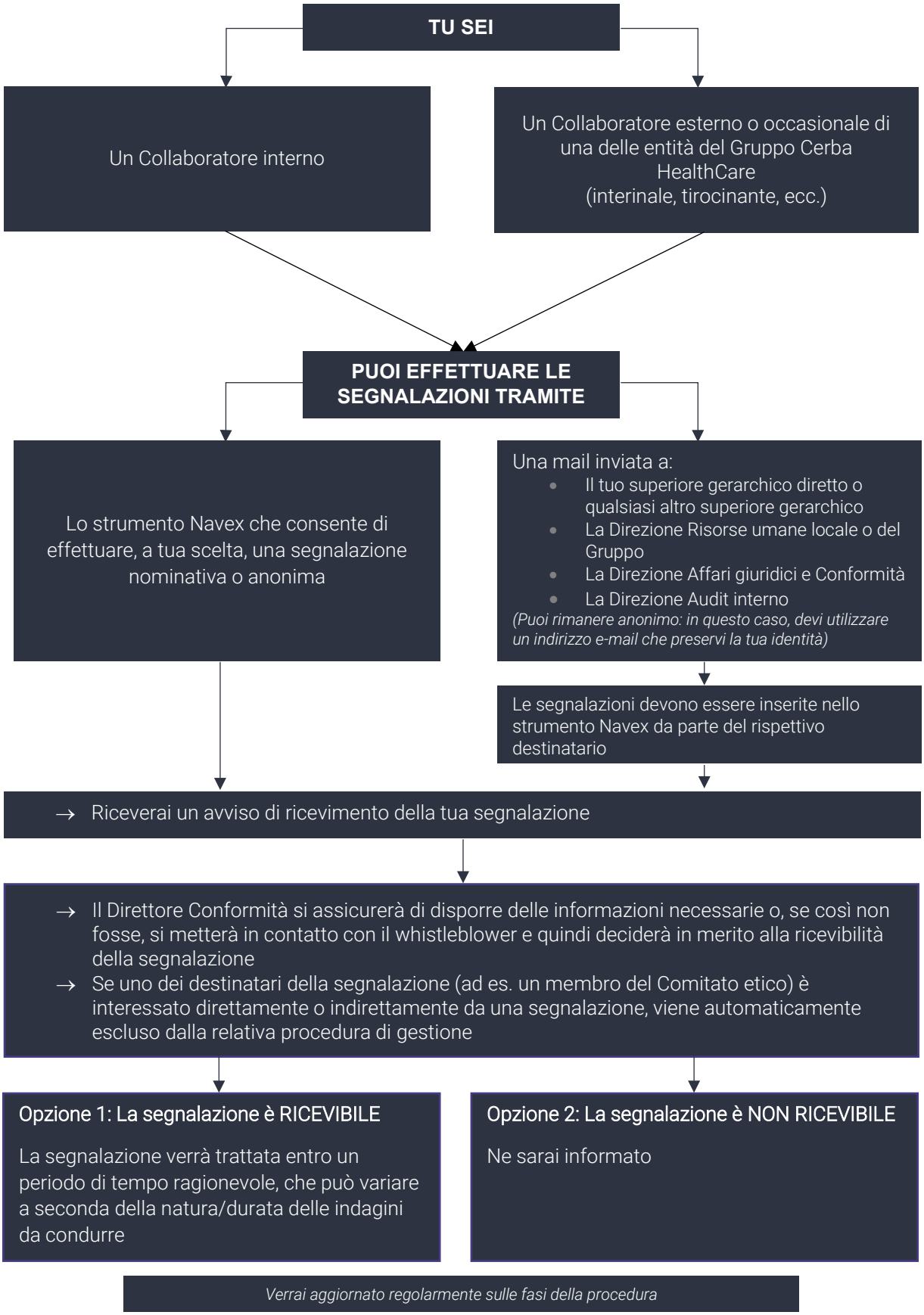
  Inoltre, la violazione della riservatezza della segnalazione da parte di un Collaboratore che dovesse intervenire nella sua gestione costituirà una colpa suscettibile di comportare sanzioni disciplinari.

- Risultati delle indagini – I risultati delle indagini saranno formalizzati per iscritto e non verranno divulgati ad altri se non alle persone del Gruppo che hanno partecipato alla gestione della segnalazione nonché alle persone esterne (compresa la polizia) aventi un legittimo bisogno di conoscerli per l'espletamento delle loro funzioni e responsabilità. Questo aspetto è importante per evitare danni alla reputazione delle persone sospettate, ma di cui in seguito si riconoscesse che non hanno commesso alcuna infrazione, e per tutelare gli interessi dell'azienda.

  L'autore della segnalazione sarà tenuto informato del modo in cui la segnalazione viene gestita e del risultato dell'indagine.

- Informazione degli organi direttivi – L'organo direttivo del gruppo Cerba HealthCare sarà quanto meno informato delle indagini aperte relative alle situazioni più sensibili, ad eccezione di quelle in cui lo stesso è messo in discussione.

- Lo schema seguente descrive la procedura di ricevimento e gestione delle segnalazioni.


TU SEI
Un Collaboratore interno
Un Collaboratore esterno o occasionale di una delle entità del Gruppo Cerba HealthCare (interinale, tirocinante, ecc.)
PUOI EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI TRAMITE
Lo strumento Navex che consente di effettuare, a tua scelta, una segnalazione nominativa o anonima
Una mail inviata a:
Il tuo superiore gerarchico diretto o qualsiasi altro superiore gerarchico
La Direzione Risorse umane locale o del Gruppo
La Direzione Affari giuridici e Conformità
La Direzione Audit interno
(Puoi rimanere anonimo: in questo caso, devi utilizzare un indirizzo e-mail che preservi la tua identità)
Le segnalazioni devono essere inserite nello strumento Navex da parte del rispettivo destinatario
→ Riceverai un avviso di ricevimento della tua segnalazione
→ Il Direttore Conformità si assicurerà di disporre delle informazioni necessarie o, se così non fosse, si metterà in contatto con il whistleblower e quindi deciderà in merito alla ricevibilità della segnalazione
→ Se uno dei destinatari della segnalazione (ad es. un membro del Comitato etico) è interessato direttamente o indirettamente da una segnalazione, viene automaticamente escluso dalla relativa procedura di gestione
Opzione 1: La segnalazione è RICEVIBILE
La segnalazione verrà trattata entro un periodo di tempo ragionevole, che può variare a seconda della natura/durata delle indagini da condurre
Opzione 2: La segnalazione è NON RICEVIBILE
Ne sarai informato
Verrai aggiornato regolarmente sulle fasi della procedura

Protezione dell'identità del whistleblower e delle persone interessate dalla segnalazione

- Il sistema di whistleblowing del Gruppo consente alla persona che desidera effettuare una segnalazione di farla in forma anonima:
  - Nello strumento Navex, è sufficiente che la persona scelga questa opzione.
  - Se la segnalazione viene effettuata via e-mail, l'autore può utilizzare un indirizzo e-mail "generico" che consente di non identificarne cognomi e nomi.

  Oltre a ciò, e anche se la segnalazione non viene effettuata in forma anonima, il Gruppo si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per proteggere l'identità del whistleblower. Pertanto, nessuna informazione sull'identità del whistleblower verrà divulgata senza il suo consenso, se non all'autorità giudiziaria.

- Il Gruppo si impegna inoltre ad adottare tutte le misure necessarie per proteggere l'identità della persona o delle persone interessate dalla segnalazione. Infatti, le informazioni che consentono di identificare la persona oggetto della segnalazione non potranno essere divulgate, salvo all'autorità giudiziaria, fino a quando la segnalazione non sarà ritenuta fondata.

Protezione del whistleblower, dei facilitatori e delle persone riconducibili a un whistleblower e assenza di misure di ritorsione nei confronti dell'autore di una segnalazione effettuata in buona fede

- La normativa applicabile in Francia istituisce una protezione speciale a beneficio dei whistleblower e di alcune persone a loro riconducibili, vale a dire:
  - le persone fisiche o giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro che aiutano un whistleblower ad effettuare una segnalazione o una divulgazione, denominate "facilitatori";
  - le persone fisiche riconducibili al whistleblower e che potrebbero essere oggetto di ritorsioni nell'ambito della loro attività professionale da parte del datore di lavoro, del cliente o del destinatario dei loro servizi;
  - i soggetti giuridici controllati da un whistleblower che lavora per loro o con cui è collegato in un contesto professionale.

  Il gruppo Cerba HealthCare si impegna a rispettare rigorosamente la normativa francese sopra menzionata quando applicabile. Allo stesso modo, il Gruppo Cerba HealthCare rispetterà qualunque normativa locale che introduca una protezione specifica dei whistleblower, dal momento che una tale normativa sarebbe applicabile.

- Inoltre, e in ogni caso, l'autore di una segnalazione che ha agito in buona fede non subirà alcuna sanzione, in particolare disciplinare, se i fatti che ha denunciato risultassero infondati a seguito dell'indagine.

Se invece l'autore della segnalazione agisce con malafede o malizia nei confronti di uno dei Collaboratori o del Gruppo oppure per ottenere un vantaggio personale, potranno essere adottate misure disciplinari e potranno essere avviate adeguate procedure giudiziarie.

Trattamento dei dati personali e conservazione dei dati

La società Cerba HealthCare e ciascuna entità del gruppo Cerba HealthCare trattano, in qualità di contitolari del trattamento, nell'ambito del sistema di whistleblowing, i dati personali dei Collaboratori dell'entità del gruppo Cerba HealthCare in questione, in conformità con la legislazione vigente.

In tale contesto, Cerba HealthCare e l'entità del gruppo Cerba HealthCare del Gruppo in questione raccolgono i dati, direttamente per quanto riguarda i whistleblower (a meno che la loro segnalazione non sia effettuata in forma anonima) oppure indirettamente per quanto riguarda le persone interessate dalla segnalazione. In quest'ultimo caso, i dati personali sono trasmessi dal whistleblower e vengono raccolti nell'ambito delle indagini condotte a seguito della segnalazione.

<table>
<tr><th>Attività di trattamento</th><th>Base giuridica</th><th>Categorie di dati personali</th><th>Durata di conservazione (database attivo)</th></tr>
<tr><td>Raccolta e gestione delle segnalazioni volte a rivelare una violazione di una norma specifica (Legge "Sapin II", dovere di diligenza)</td><td>Obbligo di legge</td><td rowspan="2">Dati identificativi

Dati relativi ai fatti segnalati

Elementi raccolti nell'ambito della verifica dei fatti segnalati

Resoconto delle operazioni di verifica

Seguito dato alla segnalazione</td><td rowspan="2">Durata delle verifiche e, se del caso, durata della procedura</td></tr>
<tr><td>Raccolta e gestione delle segnalazioni volte a rivelare una violazione della Carta etica e di condotta degli affari</td><td>Interesse legittimo (rispetto della Carta etica e di condotta degli affari)</td></tr>
</table>

I dati vengono comunicati esclusivamente ai seguenti destinatari:

- Il Direttore Conformità e, se necessario, altri membri della Direzione Affari giuridici e Conformità
- Il Direttore Risorse umane del Gruppo e altri membri della Direzione Risorse umane del Gruppo e della Direzione Risorse umane locali
- Gli investigatori (interni o esterni), se del caso
- Il superiore gerarchico o qualsiasi altro superiore del Collaboratore interessato dalla segnalazione
- La Direzione Audit interno, se del caso
- I membri del Comitato etico/Consiglio di sorveglianza (per le segnalazioni più gravi)
- Navex, in qualità di fornitore tecnico
- I servizi di polizia/autorità giudiziaria o amministrativa, se del caso

- Avvocati, se del caso

Nell'ambito della gestione di una segnalazione, i dati personali possono essere eventualmente trasferiti da Cerba HealthCare a un'entità del gruppo Cerba HealthCare situata al di fuori dell'Unione europea. Il trasferimento è disciplinato dalle Clausole contrattuali tipo (accessibili su richiesta da indirizzare al DPO del Gruppo).

Nell'ambito delle operazioni di manutenzione dello strumento Navex, il personale di Navex potrebbe, in via eccezionale, accedere da stati situati al di fuori dell'Unione europea ai dati criptati memorizzati nello strumento. Il trasferimento è disciplinato dalle Clausole contrattuali tipo (accessibili su richiesta da indirizzare al DPO del Gruppo).

Ciascun Collaboratore dispone, a seconda dei casi, di un diritto di accesso, di un diritto di opposizione, di un diritto di rettifica e di un diritto di cancellazione.

Ogni Collaboratore può esercitare i propri diritti contattando il DPO del Gruppo tramite e-mail o per corrispondenza: dpo.groupe@cerbahealthcare.com / Cerba HealthCare – DPO Groupe – 11/13 rue René Jacques – 92 130 Issy-les-Moulineaux – Francia.

Qualora, dopo aver contattato il DPO del Gruppo, il Collaboratore ritenga che i suoi diritti non siano rispettati, può presentare un reclamo alla CNIL o all'autorità locale.

Domande

In caso di domande sulla presente Politica, contattare il proprio dirigente locale o la Direzione Affari giuridici e Conformità.

***

Monitoraggio dell'applicazione della presente Politica

Missioni	Responsabile
• Approvare la presente Politica e i cambiamenti futuri	Comitato esecutivo del Gruppo
• Attuare la presente Politica e farne applicare le disposizioni da parte dei Collaboratori	Direzione di ogni entità del Gruppo e Direttore finanziario dell'entità
• Verificare che il programma di conformità funzioni in modo soddisfacente	Direzione Audit interno
• Aggiornare la presente Politica secondo necessità	Direzione Affari giuridici e Conformità
• Trasmettere la presente Politica	Direzione Affari giuridici e Conformità in base ai dati trasmessi dalle Risorse umane
• Rispondere a qualsiasi domanda dei Collaboratori in relazione alla presente Politica	Direzione Affari giuridici e Conformità

Versione	Data di approvazione
V1	16 maggio 2022