



Qual è lo scopo della hotline per le denunce?

Il Gruppo Elior ha creato una linea di segnalazione esterna (attualmente iSope Solution) che consente ai suoi Collaboratori di riportare le segnalazioni tramite un operatore esterno in modo confidenziale.

Laddove rientrano nell'ambito di applicazione definito nella presente Carta, le segnalazioni vengono inviate alla Direzione Compliance, che è responsabile del loro trattamento.

Il Gruppo, desideroso di promuovere una cultura del dialogo, incoraggia tutti i suoi dipendenti a leggere la presente Carta e a utilizzare la linea telefonica per le denunce per esprimere le proprie preoccupazioni in caso di comportamenti non etici e/o illegali.

Posso segnalare un problema?

Le seguenti persone possono utilizzare la linea diretta per segnalare un problema:

- I dipendenti (impiegati, azionisti, dirigenti e quadri), compresi i lavoratori esterni e occasionali (lavoratori temporanei, apprendisti, tirocinanti) (di seguito collettivamente denominati "dipendenti");
- Persone il cui rapporto di lavoro con il Gruppo Elior è terminato, a condizione che le informazioni siano state ottenute nell'ambito di tale rapporto;
- Persone che hanno fatto domanda per un posto di lavoro all'interno del Gruppo Elior, a condizione che le informazioni siano state ottenute nell'ambito di tale domanda;
- I co-appaltatori del Gruppo e i loro subappaltatori.

Cosa posso segnalare?

È possibile segnalare tramite la hotline di whistleblowing informazioni ottenute direttamente o indirettamente (nel contesto professionale) relative a:

- Violazione delle regole di concorrenza (ad esempio: condivisione di informazioni riservate con i concorrenti o accordo sui prezzi con i concorrenti)
- Corruzione (per esempio: offrire/ricevere somme di denaro o regali in cambio dell'ottenimento/concessione di un contratto)
- Traffico di influenze illecite (ad esempio, pagare una terza persona affinché usi la sua influenza presso un'autorità o un'amministrazione pubblica per ottenere un vantaggio indebito).
- Conflitti di interessi (ad esempio: selezionare come fornitore un'azienda in cui lavora uno dei membri della famiglia del decisore)
- Riciclaggio di denaro
- Finanziamento del terrorismo
- Frode
- Molestie sessuali e morali
- Mancata osservanza delle regole imposte dalla Guida all'integrità del Gruppo, dalla Carta etica.
- Violazioni dell'ambiente o dei diritti umani e delle libertà fondamentali.



È possibile segnalare un comportamento inappropriato (battute ripetute con una connotazione sessuale) per conto di un collega che non si sente a proprio agio nel parlarne?

Le battute ripetute con una connotazione sessuale possono essere considerate molestie sessuali. Per questo motivo, questo tipo di comportamento può essere segnalato attraverso la linea diretta per le denunce.

Un dipendente può presentare un reclamo in merito a fatti che gli sono stati riferiti in ambito **professionale**, anche se non è direttamente coinvolto, purché gli interessi in questione siano legittimi (in particolare, se rientrano nell'ambito di applicazione della presente Carta).

Come posso presentare una denuncia?

La segnalazione può essere effettuata tramite la linea telefonica di whistleblowing appositamente istituita e la cui gestione è stata affidata a un soggetto terzo (attualmente iSope Solutions), che offre tutte le garanzie in termini di integrità e riservatezza. La hotline consente di trasmettere qualsiasi informazione, indipendentemente dalla forma o dal supporto, che possa supportare i fatti segnalati.

Si può fare il resoconto:

Per e-mail : alert.eliorgroup@isope.solutions

Per posta:

iSope solutions (Alerte Elior)
90/92 Route de la Reine
92100 Boulogne-Billancourt – France

Per telefono (Unione Europea e Regno Unito),

Dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 18:00 al numero seguente: **00 800 180 620 19**

Un operatore risponderà nella lingua scelta.



Il whistleblower può richiedere una videoconferenza o un incontro fisico (organizzato dall'Ufficio Compliance entro e non oltre venti giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta).



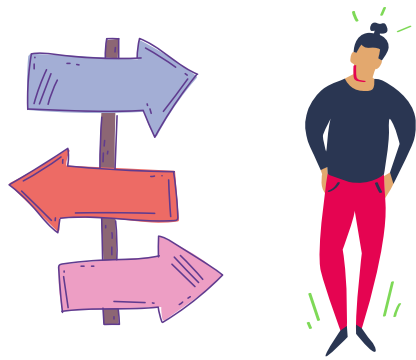
Promemoria amichevole

Le segnalazioni anonime saranno esaminate alle stesse condizioni delle altre segnalazioni, se non che non sarà sempre materialmente possibile tenere informato l'informatore del seguito dato alla sua segnalazione.

Il rapporto sarà preso in considerazione solo dopo un primo esame per garantire che le informazioni fornite siano sufficientemente coerenti e comprovate.

La loro attenzione è inoltre attirata sul fatto che questa assenza di dialogo potrà rendere meno efficace l'inchiesta che sarà avviata.

Qualunque sia la modalità scelta (anonimo o meno), il deposito della segnalazione nella cassaforte elettronica sarà contrassegnato da data e ora.



Devo passare attraverso la linea diretta per le denunce per fare una segnalazione?

No. Lo scopo della hotline non è quello di sostituire altri canali di segnalazione, ma di fornire ai dipendenti un ulteriore strumento di segnalazione che offra una maggiore riservatezza. Tuttavia, il dipendente è libero di scegliere tra i diversi canali esistenti.

Pertanto, la segnalazione può essere fatta direttamente a un membro fidato del personale: un manager, un membro della rete di Compliance (i dettagli di contatto della rete di Compliance sono disponibili sul sito web <https://integrity.eliorgroup.net/>), l'Ufficio Legale, il Dipartimento Risorse Umane o un rappresentante del personale.

È anche possibile segnalare direttamente a una delle autorità esterne elencate nell'allegato al decreto n. 2022-1284 del 3 ottobre 2022 relativo alle procedure di raccolta e trattamento delle segnalazioni da parte dei whistleblower, se il whistleblower non si sente a proprio agio con i canali di segnalazione messi a disposizione internamente.

Quale seguito verrà dato alla mia segnalazione?

Un avviso di ricevimento (con indicazione della data e dell'ora della segnalazione), corredato da un riepilogo degli allegati comunicati, sarà inviato al whistleblower dal fornitore di servizi entro 7 giorni lavorativi dalla segnalazione. Il fornitore di servizi verificherà che i fatti segnalati rientrino nell'ambito di applicazione della Carta e che siano sufficientemente coerenti per essere sottoposti a controlli approfonditi.

Se il fornitore esterno di servizi ritiene che i fatti segnalati non siano ammissibili, l'informatore sarà informato dei motivi per cui la sua segnalazione non soddisfa le condizioni richieste e che, di conseguenza, non sarà intrapresa alcuna azione. L'informatore sarà quindi indirizzato verso vie interne alternative che gli consentano di affrontare le proprie rimostranze/preoccupazioni.

Un rapporto mensile con il dettaglio di tutte le segnalazioni non ammissibili in forma anonima sarà inviato al Group Compliance Officer.

Tuttavia, se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione della Carta ed è sufficientemente motivata, sarà trasmessa all'Ufficio Compliance per un'analisi approfondita.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione, il whistleblower sarà informato dall'Ufficio Compliance sul seguito da dare alla segnalazione:

- O la chiusura dell'indagine quando le accuse sono inesatte o infondate o quando la segnalazione non è più valida;
- Oppure si stanno valutando o adottando misure aggiuntive per valutare con maggiore precisione l'accuratezza delle accuse e, se necessario, porre rimedio all'oggetto della segnalazione.

Come sono tutelato in caso di denuncia?

In conformità con la legge e con la Guida all'integrità e la Carta etica del Gruppo, non ci saranno ritorsioni nei confronti degli informatori.

Il whistleblower è protetto da qualsiasi azione negativa a seguito di una segnalazione, a condizione che questa sia stata fatta in buona fede e che il whistleblower abbia ragionevoli motivi per ritenere che la segnalazione fosse necessaria per salvaguardare gli interessi in questione (la sicurezza e la salute dei dipendenti e degli ospiti, la protezione della reputazione del Gruppo Elixir in termini di probità, ecc.).

Pertanto, il Gruppo vieta tutte le misure di ritorsione, le minacce o i tentativi di ricorrere a tali misure, in particolare nelle seguenti forme:

- Sospensione, licenziamento, destituzione o misure equivalenti;
- Retrocessione o rifiuto di promozione;
- Riassegnazione a una posizione meno desiderabile, cambio di sede di lavoro, riduzione o modifica della retribuzione o dell'orario;
- Sospensione della formazione;
- Valutazione negativa delle prestazioni o certificato di lavoro;

- Imposizione o somministrazione di misure disciplinari, rimproveri o altre sanzioni, comprese quelle finanziarie;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracizzazione;
- Discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;
- Mancata assunzione;
- Mancata riassunzione o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato o di un contratto temporaneo;
- Danno, compreso il danno alla reputazione, in particolare su un servizio di comunicazione online, o perdita finanziaria, compresa la perdita di affari e di reddito;
- Blacklist (a livello di settore o di industria);
- Risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- Cancellazione di una licenza o di un permesso;
- Invio improprio a cure psichiatriche o mediche.

Importante: anche i **facilitatori** (terzi che aiutano il whistleblower a fare una segnalazione, come sindacati o ONG) e i **parenti** e **collegi** del whistleblower sono protetti da questa Carta e hanno diritto allo stesso livello di protezione del whistleblower.



Nell'ambito di una gara d'appalto organizzata dal Gruppo, l'azienda del fratello del vostro manager si aggiudica l'appalto nonostante la sua offerta fosse meno vantaggiosa di quella di altri concorrenti. Esitate a denunciare questa situazione perché temete di subire ritorsioni. Temete anche di essere penalizzati se la vostra segnalazione si rivelasse infondata o inesatta.

Qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di un whistleblower non sarà tollerata all'interno del Gruppo. Inoltre, la presentazione di una segnalazione che in seguito si riveli inesatta o infondata non giustifica un'azione disciplinare, a condizione che l'informatore fosse in buona fede.

Al contrario, qualsiasi comunicazione effettuata in malafede, che abbia lo scopo di danneggiare persone o società, o che comporti affermazioni che il suo autore sa essere false, potrà essere oggetto di sanzioni disciplinari o penali.

Come viene tutelata la mia riservatezza?

Il Gruppo garantisce un trattamento riservato di tutte le informazioni che gli vengono trasmesse tramite questo sistema, che registra solo i dati personali ricevuti dall'autore della segnalazione e che sono generalmente i seguenti:

- Identità, coordinate e funzione del o degli autori della segnalazione,
- L'identità, la qualifica e i dati di contatto della persona (o delle persone) che ha aiutato l'informatore, se applicabile,
- Elementi raccolti nell'ambito della verifica dei fatti segnalati,
- Fatti segnalati;

- L'identità, la funzione e coordinate delle persone che intervengono nella raccolta o nel trattamento della segnalazione, quando necessario.
- Identità, funzione e coordinate delle persone oggetto di una segnalazione,
- Identità, la qualifica e i dati di contatto della/e persona/e interrogata/e durante le indagini, quando necessario,
- Resoconto delle operazioni di verifica, seguito dato alla segnalazione.

I dati raccolti all'interno dello Spazio Economico Europeo non saranno trasferiti in un paese esterno allo Spazio Economico Europeo, a meno che non sia in vigore una decisione di adeguatezza.

L'identità del o degli autori della segnalazione viene comunicata, se necessario, all'interno dell'azienda solo alle persone che devono conoscerla per le esigenze della verifica o dell'elaborazione della segnalazione e delle sue conseguenze e solo dopo che abbiano firmato uno specifico impegno di riservatezza. L'identità degli autori della segnalazione non viene in alcun caso comunicata alle persone interessate dalla segnalazione.

Al di fuori dei casi sopra citati, gli elementi idonei a identificare l'autore della segnalazione non possono essere divulgati senza il consenso della persona, a eccezione dell'autorità giudiziaria o per soddisfare un requisito legale.

Allo stesso modo, gli elementi idonei a identificare la persona chiamata in causa da una segnalazione possono essere divulgati, tranne all'autorità giudiziaria o per soddisfare un'esigenza legale, solo una volta stabilita la fondatezza della segnalazione.

Come vengono conservati i miei dati e quali sono i miei diritti di accesso/rettifica?

I dati raccolti sono criptati e conservati in una cassaforte elettronica ospitata dal fornitore esterno di servizi. L'accesso alla cassaforte elettronica è riservato all'Ufficio Compliance, in qualità di unico destinatario. Solo loro possiedono un nome utente e una password individuali.

Se il segnalante ha fatto una segnalazione direttamente a un manager o a un membro dell'ufficio Risorse Umane (o a un altro dipendente autorizzato a elaborare una segnalazione), la persona che ha raccolto la segnalazione è responsabile di rispondere a qualsiasi richiesta relativa alle modalità di archiviazione dei dati e, più in generale, alla raccolta dei dati.

I dati raccolti saranno conservati solo per il tempo necessario al trattamento del caso in esame e saranno distrutti non appena la loro conservazione non risulti più necessaria da un punto di vista legale (ad esempio, a seconda della durata di un procedimento contenzioso). Quando tecnicamente possibile, i dati raccolti saranno conservati in forma anonima (cioè neutralizzando i dati personali all'interno dei dati conservati).

Inoltre, in conformità con il Regolamento generale sulla protezione dei dati ("GDPR"), qualsiasi persona identificata nel sistema di segnalazione può accedere ai dati che la riguardano e chiederne, se del caso, la rettifica o la cancellazione.

Può inoltre opporsi al trattamento di cui è oggetto, ma solo nei limiti dell'articolo 21 del GDPR (ovvero, motivi legittimi e impellenti possono prevalere sugli interessi, sui diritti e le libertà dell'interessato).

Tuttavia, la parte chiamata non può ottenere la comunicazione, sulla base del suo diritto di accesso, delle informazioni riguardanti terzi e in particolare l'identità dell'autore della segnalazione.

Per qualsiasi informazione o esercizio di diritti relativi alla protezione dei dati personali, l'autore della segnalazione o qualsiasi persona interessata possono rivolgersi a: **gdpr-contact@eliorgroup.com**.

Come viene informata la persona che è oggetto nella segnalazione?

In conformità al GDPR, l'Ufficio Compliance informa la persona coinvolta in una segnalazione entro un periodo di tempo ragionevole, che in linea di principio non dovrebbe superare un mese. Gli indica i fatti che gli vengono contestati, nonché le modalità di esercizio dei suoi diritti di accesso e di rettifica.

Tuttavia, l'informazione della persona chiamata può intervenire solo dopo l'adozione di misure cautelari qualora queste si rivelano indispensabili, in particolare per prevenire la distruzione di prove necessarie al trattamento della segnalazione.

Inoltre, le informazioni del soggetto in questione non contengono elementi relativi all'identità del segnalante o di terzi. Si noti che il Gruppo applica il principio di proporzionalità nell'applicazione di eventuali sanzioni.