

LAZARD S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

1.	INTRODUZIONE E FINALITÀ	2
2.	DESTINATARI E DIPARTIMENTI AZIENDALI COINVOLTI	3
3.	PROCEDURA	5
3.1	SEGNALAZIONI	5
3.1.1	Tipologia dei fatti da segnalare	5
3.1.2	Contenuto della segnalazione.....	5
3.2	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
3.3	DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	7
3.4	INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI	8
3.5	ESITO DELL'INDAGINE	9
3.6	FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	10
4.	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	10
4.1	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI	10
4.2	RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	12
5.	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	12
6.	TRACCIABILITÀ	13
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	14
8.	STORICO DEL DOCUMENTO.....	14

1. INTRODUZIONE E FINALITÀ

Lazard S.r.l. (“**Lazard**” o la “**Società**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e un sistema di *Corporate Governance* che prevenga la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, Lazard riconosce l’importanza di adottare una procedura specifica che disciplini la segnalazione di pratiche scorrette e comportamenti illeciti da parte dei dipendenti.

La presente *policy* costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (il “**Modello 231**” o “**Compliance Manual**”).

Lo scopo della presente *policy* è quello di definire i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l’analisi e l’elaborazione delle segnalazioni di possibili comportamenti scorretti e illegali all’interno di Lazard. L’identità dei *whistleblowers* deve sempre essere mantenuta riservata e i *whistleblowers* non devono incorrere in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali appropriati.

Lazard vieta e condanna qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti di chiunque segnali potenziali comportamenti illeciti, per motivi direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, nell'ambito del sistema disciplinare, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del *whistleblower*. Allo stesso tempo, la Società si impegna ad applicare sanzioni adeguate nei confronti di coloro che, con dolo o colpa grave, presentino segnalazioni che si rivelino infondate.

La presente Procedura Whistleblowing (la "**Procedura Whistleblowing**") è stata redatta nel rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, la quale ha dato attuazione in Italia alla Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

2. DESTINATARI E DIPARTIMENTI AZIENDALI COINVOLTI

La presente Procedura Whistleblowing si applica a:

- tutti gli attuali o ex dipendenti, attuali o ex persone che sono o sono state distaccate presso la Società, o collaboratori indipendenti di Lazard;
- qualsiasi candidato all'assunzione, solo nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono o hanno svolto la loro attività presso Lazard;
- gli azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri degli organi sociali della Società;
- in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano o hanno operato direttamente o indirettamente a suo favore (ad esempio, fornitori di beni e servizi) e/o per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.);

(congiuntamente, i "**Destinatari**").

Le tutele previste dalla presente Procedura si applicano anche agli Altri Soggetti Tutelati, come definiti di seguito.

In linea con quanto sopra, il presente documento viene comunicato a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati dal *Whistleblowing Officer* (come di seguito definito) o dal dipartimento che richiede il servizio di un soggetto esterno a Lazard a cui comunicare il presente documento. In particolare, la Procedura Whistleblowing è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'*intranet* aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito

web di Lazard.

Affinché sia garantita la protezione ai sensi della presente Procedura, la segnalazione deve essere una segnalazione protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o una segnalazione esterna di informazioni, effettuata per iscritto o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della presente Procedura (**“Segnalazione Protetta”**).

Nel caso in cui una segnalazione interna o esterna venga effettuata in forma anonima secondo le modalità previste dalla presente Procedura e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, questi può comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Procedura e dalla legge italiana.

Una segnalazione è una Segnalazione Protetta se il *whistleblower*:

- aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha effettuato la Segnalazione internamente (ai sensi della Sezione III della presente Procedura) o esternamente (ai sensi della Sezione V della presente Procedura).

Le tutele conferite dalla presente Procedura e ai sensi della normativa applicabile non si applicano a un *whistleblower* che divulghi consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un *whistleblower* abbia effettuato una Segnalazione esternamente o internamente in buona fede, e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti dalla presente Procedura, a tale *whistleblower* saranno comunque garantite le tutele stabilite dalla presente Procedura.

Il Legal & Compliance Department è nominato responsabile delle segnalazioni di whistleblowing (il **“Whistleblowing Officer”**) ed è pertanto incaricato di raccogliere le segnalazioni, confermare il ricevimento e dare seguito a queste ultime, anche svolgendo l’istruttoria sulle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al *whistleblower*, ai soggetti menzionati nella segnalazione e all’oggetto della stessa, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Whistleblowing Officer ha anche la responsabilità di tenere aggiornato il *whistleblower* sull’andamento dell’indagine interna e di fornire un riscontro al *whistleblower*.

Il Whistleblowing Officer riceve un’adeguata formazione e i relativi aggiornamenti in merito alla gestione delle segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di *privacy*.

Il Whistleblowing Officer dovrà disporre annualmente di adeguate risorse finanziarie e organizzative per consentire il corretto svolgimento delle attività previste dalla presente Procedura.

3. PROCEDURA

3.1 SEGNALAZIONI

3.1.1 Tipologia dei fatti da segnalare

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti che:

- non siano in linea con i valori, il *Code of Business Conduct and Ethics* di Lazard Ltd e le procedure di compliance di Lazard, ivi compreso il Compliance Manual; oppure
- non siano conformi alle leggi in vigore (a livello nazionale o dell'UE); oppure
- possano danneggiare in modo significativo gli interessi di Lazard.

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto, ad esempio in ambito di appalti pubblici, servizi finanziari, tutela dei consumatori, protezione della privacy e dei dati personali; oppure
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- informazioni idonee a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del *whistleblower* o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e, pertanto, non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

3.1.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Whistleblowing Officer di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, insieme a qualsiasi documentazione di supporto:

- descrizione chiara e completa del comportamento (che può riguardare anche l'omissione di un'attività dovuta), alla base della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e la relativa condotta;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto i fatti segnalati;
- eventuali terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione che possa risultare utile per stabilire i fatti riportati.

L'identità del *whistleblower* che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli Altri Soggetti Tutelati (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita (compresa la segnalazione stessa e/o qualsiasi comunicazione al riguardo) non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del *whistleblower* che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Ciascuno degli informatori e degli Altri Soggetti Tutelati può, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla trasmissione dei propri dati.

Le segnalazioni che omettono uno o più degli elementi sopra indicati saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso, attraverso l'interlocuzione con il *whistleblower* e/o i terzi indicati nella segnalazione e/o con altri mezzi.

In particolare, è possibile effettuare **segnalazioni anonime**, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore. Tuttavia, tali segnalazioni limitano la capacità di Lazard di effettuare una verifica efficace delle informazioni contenute nella segnalazione. Pertanto, saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate. A tal fine, il Whistleblowing Officer può richiedere ulteriori informazioni al *whistleblower* anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla piattaforma *online* utilizzata per la segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla violazione sulla base di fonti affidabili. Inoltre, la natura anonima della segnalazione, non consente l'applicazione delle disposizioni della presente Procedura in materia di protezione da atti di ritorsione, in quanto non è possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo alla segnalazione. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, lo stesso godrà delle tutele previste dalla presente Procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

3.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere presentata:

1. attraverso la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/62666/index.html>; ovvero
2. [per mezzo di posta elettronica al seguente indirizzo email: cdv@lazard.com](mailto:cdv@lazard.com)

I destinatari della segnalazione sono individuati nel successivo paragrafo 3.3. Inoltre, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con il Whistleblowing Officer, che può essere richiesto tramite la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/62666/index.html>; ovvero [per mezzo di posta elettronica al seguente indirizzo email: cdv@lazard.com](mailto:cdv@lazard.com), e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta.

Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

3.3 DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Il destinatario delle segnalazioni è il Whistleblowing Officer, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.

In virtù del suo ruolo preminente nel sistema di *compliance* di Lazard, il Comitato di Vigilanza (CdV) di Lazard sarà tempestivamente informato della ricezione di ogni nuova segnalazione potenzialmente rilevante ai sensi del Modello 231.

Se la condotta segnalata riguarda il Whistleblowing Officer, il *whistleblower* può indirizzare la propria segnalazione (utilizzando il canale dedicato disponibile nella piattaforma informatica) direttamente al CdV di Lazard.

Nel caso in cui la condotta segnalata riguardi un membro del CdV di Lazard, il *whistleblower* può indicare (utilizzando le apposite funzionalità della piattaforma informatica) che la segnalazione non sarà comunicata al CdV o a uno o più dei suoi membri.

*

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati al precedente par. 3.2, chi riceve la segnalazione invita il *whistleblower* ad inoltrare la segnalazione con le modalità previste della presente Procedura, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Procedura saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il *whistleblower* dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing previste dalla legge o dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Whistleblowing Officer utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

3.4 INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI

Qualsiasi attività di indagine ai sensi della presente Procedura sarà condotta nel più breve tempo possibile.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Whistleblowing Officer fornisce un riscontro al *whistleblower* in merito alla ricezione della segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il Whistleblowing Officer può fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure può decidere di organizzare un incontro con il *whistleblower*. Tale riunione deve essere documentata dal Whistleblowing Officer.

Entro 3 mesi dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al *whistleblower* un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Whistleblowing Officer fornirà comunque al *whistleblower* un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali *feedback* non deve pregiudicare eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Al fine di avere una visibilità tempestiva del *feedback*, il *whistleblower* è tenuto ad accedere alla piattaforma per controllare lo stato della propria segnalazione e per verificare la tempestiva ricezione del suddetto *feedback*, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Whistleblowing Officer. Il Whistleblowing Officer verifica preliminarmente se la segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Whistleblowing Officer rilevi che la segnalazione riguardi violazioni o presunte violazioni del Compliance Manual o la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione al CdV attraverso una specifica comunicazione che delinei la rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 della segnalazione, cosicché il CdV possa valutare l'opportunità di intraprendere le opportune indagini/azioni.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Whistleblowing Officer può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante. Gli informatori devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). A tal fine, i *whistleblowers* (soprattutto se anonimi) dovranno controllare con diligenza e regolarità la piattaforma informatica utilizzando i propri codici di accesso, per assicurarsi che le richieste del Whistleblowing Officer siano tempestivamente esaminate e soddisfatte. La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del *whistleblower* a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Whistleblowing Officer decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere.

Il Whistleblowing Officer registra la segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Whistleblowing Officer classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non pertinenti:** in questo caso, informerà il *whistleblower*, indirizzandolo ad altri

Dipartimenti aziendali (ad es. Risorse Umane) per affrontare i punti sollevati, se del caso, e archiviare la segnalazione;

- **Segnalazioni in malafede:** se la segnalazione proviene da un individuo all'interno della Società, viene inoltrata al Responsabile delle Risorse Umane affinché valuti l'avvio di una procedura disciplinare. Se la segnalazione proviene da un soggetto esterno (ad esempio, consulente, fornitore, ecc.), questa viene inoltrata al [Office Finance and Administration Department](#), affinché prenda in considerazione ogni possibile misura in relazione all'accordo in essere con tale soggetto esterno;
- **Segnalazioni rilevanti:** se il Whistleblowing Officer ritiene che vi siano sufficienti elementi che indichino che una condotta potenzialmente illecita possa essere sostanziata da un'attività di indagine, avvia la fase di indagine.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati. Il Whistleblowing Officer valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 2.3), eventualmente in coordinamento con professionisti esterni, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/*e-mail*, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. La persona menzionata nella segnalazione può essere ascoltata, o, su sua richiesta, deve essere ascoltata, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Whistleblowing Officer:

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo capitolo 6;
- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata - una volta completate le indagini preliminari - delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e che deve essere in grado di fornire controdeduzioni;
- può avvalersi di consulenti tecnici (come professionisti esterni o specialisti interni alla Società).

Le informazioni raccolte nel corso dell'indagine, anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

3.5 ESITO DELL'INDAGINE

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo**, nel qual caso la segnalazione viene archiviata;

- **esito positivo:** in tal caso il Whistleblowing Officer trasmetterà l'esito dell'indagine al Consiglio di Amministrazione di Lazard, e in copia conoscenza al CdV, al fine di consentire alla Società di prendere le necessarie contromisure e adottare eventuali sanzioni disciplinari. In particolare, al termine della verifica, deve essere redatto un rapporto avente il seguente contenuto:
 - a. riassunto dell'andamento dell'indagine;
 - b. conclusioni raggiunte ed eventuale documentazione di supporto;
 - c. raccomandazioni e suggerimenti relativi ad azioni da intraprendere in relazione alle violazioni rilevate, a livello disciplinare e di compliance.

Il *feedback* sarà fornito al *whistleblower* a conclusione dell'indagine, assicurando che il contenuto di tale *feedback* non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso condotte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

3.6 FLUSSI DI INFORMAZIONI

Il Whistleblowing Officer fornisce un riepilogo delle segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le segnalazioni sono state ritenute infondate:

- su base trimestrale, al CdV;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione di Lazard.

4. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

4.1 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI

Lazard garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del *whistleblower*, del soggetto segnalato e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il *whistleblower* non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente procedura.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del *whistleblower*, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente procedura nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.

In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona

menzionata nella segnalazione, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte / menzionate nella segnalazione.

I *whistleblowers* in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- declassamento o mancata promozione;
- modifica delle mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
- intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche di immagine, in particolare sui *social media*, o danni economici o finanziari, tra cui la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I *whistleblowers* che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (si

veda il successivo paragrafo 5).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I *whistleblowers* che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

Come già accennato, oltre alla protezione garantita al *whistleblower*, le misure di protezione di cui sopra saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui / entità, denominati “**Altri Soggetti Tutelati**”:

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower* e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del *whistleblower* che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del *whistleblower*, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower*;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

4.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al *whistleblower* che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro. La responsabilità penale e civile del *whistleblower* rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni palesemente pretestuose, caluniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

5. SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il *whistleblower* abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del Paragrafo 3 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti nello stesso Paragrafo; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o

evidente per l'interesse pubblico;

il *whistleblower* può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Anche questa è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della presente Procedura.

La segnalazione può avvenire in forma scritta o in forma orale, attraverso il canale implementato dall'ANAC e reperibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> . ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

6. TRACCIABILITÀ

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Whistleblowing Officer in un apposito archivio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia.

Nel caso in cui per la segnalazione si utilizzi una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il Whistleblowing Officer può conservare la segnalazione nei seguenti modi:

- effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure
- attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione redatta dai membri del personale incaricati di gestire la segnalazione (il *whistleblower* può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione con la propria firma).

Quando, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Whistleblowing Officer, quest'ultimo, con il consenso del *whistleblower*, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il *whistleblower* può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

I dati personali - comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali ("GDPR") e secondo la relativa politica aziendale.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente Procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato da Lazard, ivi compreso il sistema disciplinare previsto dal Compliance Manual.

8. STORICO DEL DOCUMENTO

Revisione 1.0 – Emesso il 15 dicembre 2023

Verificato e approvato dall'Amministratore Delegato, Marco Samaja, in base alla delega conferitagli con delibera del Consiglio di Amministrazione di 28 aprile del 2023.