



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Rainbow S.p.A.

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	APPROVAZIONE
01	7 -05-2018	Prima Adozione	Consiglio di Amministrazione



INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. IL WHISTLEBLOWING	3
2.1. Lo scopo della procedura	5
2.2. Destinatari	5
2.3. L'oggetto della segnalazione	5
3. MODALITÀ OPERATIVE	6
3.1. I soggetti destinatari della segnalazione.....	6
3.2. I canali attraverso cui è possibile inoltrare la dichiarazione.....	7
3.3. I requisiti della segnalazione.....	7
3.4. Applicabilità della presente procedura alle segnalazioni riguardanti eventuali violazioni delle disposizioni in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e s.m.i.....	8
4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO OdV	9
4.1. Le attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	9
4.2. Le attività successive all'accertamento della commissione di illeciti e/o di irregolarità, ovvero all'accertamento dell'infondatezza della segnalazione.....	10



1. PREMESSA

Rainbow S.p.A. nasce nel 1994 su iniziativa di Iginio Straffi ed è attualmente leader internazionale nella produzione animata per bambini. La Società, in particolare, è capogruppo dell'omonimo Gruppo (di seguito anche "Gruppo Rainbow" o "Gruppo") specializzata nel segmento dell'intrattenimento per bambini e teenager ed è una delle principali realtà di riferimento a livello internazionale per la produzione di prodotti televisivi e cinematografici, nonché a livello europeo per la creazione, lo sviluppo e la concessione in licenza di contenuti.

Rainbow, in qualità di capogruppo, nello svolgimento dell'attività di direzione e coordinamento che le è propria, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere, all'interno del Gruppo, una normativa interna che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (come infra definiti) da parte dei Dipendenti (la "Procedura Whistleblowing"). La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all'interno del Gruppo.

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all'interno del Gruppo.

La presente Procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per tutte le Società del Gruppo Rainbow.

Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2. IL WHISTLEBLOWING

Il Whistleblowing (da ora in avanti "WB") è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. I dipendenti - intesi in senso ampio, come specificato meglio nel prosieguo - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni. Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni



di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del WB contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Il Codice di autodisciplina di Borsa Italiana nel commento all'art. 7 afferma che *“Il Comitato (per la Corporate Governance, n.d.r.) ritiene che [...] un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi debba essere dotato di un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne (c.d. sistemi di whistleblowing) in linea con le best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale, che garantiscano un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante”*.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, in materia di 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, ha introdotto per la prima volta una disciplina sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità di gestione (c.d. “whistleblowing”) con riguardo al settore privato (per quanto riguarda il settore pubblico, invece, una normativa simile era già in vigore all'interno dell'ordinamento dall'entrata in vigore della legge 6 novembre 2012 n. 190), scegliendo quale strumento per dare concretezza alla nuova normativa il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle società commerciali e dagli altri destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti (c.d. MOGC).

Con il termine “whistleblower” si indica il soggetto che, venuto a conoscenza di violazioni aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte, le segnala agli organi legittimati ad intervenire. Per quanto riguarda il settore privato, la legge n. 179/2017 ha introdotto all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora in avanti, “Decreto”) tre nuovi commi che, oltre a prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e misure volte a tutelare lo stesso segnalante contro questi atti, dispone che all'interno del MOGC si debba provvedere ad individuare:

- uno o più canali – che devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOGC, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;



- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

2.1. Lo scopo della procedura

Il whistleblowing è un atto con cui il soggetto interno all'ente contribuisce a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente stesso.

Lo scopo principale del whistleblowing è, quindi, quello di risolvere (o, se è possibile, di prevenire) i problemi creati da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura, pertanto, è stata predisposta per regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi.

La presente procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione agli Organismi di Vigilanza, ove istituiti, e i loro poteri di vigilanza per le materie di competenza secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente e dei Modelli organizzativi adottati ai sensi del Decreto 231/2001 dalle Società del Gruppo.

2.2. Destinatari

La presente Procedura è destinata a tutte le Società del Gruppo e si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed ai collaboratori (es. Consulenti Finanziari) anche occasionali del Gruppo (collettivamente, i "Dipendenti"). La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per il Gruppo, inclusi i consulenti e i fornitori di servizi legati al Gruppo in base ad un contratto.

2.3. L'oggetto della segnalazione

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano qualsiasi comportamento illegittimo che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio al Gruppo e/o ai suoi Dipendenti.

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D. Lgs. 231/01);



- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;
- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela.

Inoltre, il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto 231/2001 dispone che i soggetti segnalanti possano presentare *“segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”*.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del MOGC o dei documenti ad esso allegati (es: codice etico).

Il whistleblowing, per contro, non può avere ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

3. MODALITÀ OPERATIVE

3.1. I soggetti destinatari della segnalazione

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'OdV di Rainbow, il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento.

L'OdV riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Società sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e dà un'informativa dell'attività effettuata. Qualora si rilevino mancanze giudicate gravi, l'OdV richiederà una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione per discutere degli opportuni interventi.

Qualora il Segnalato coincida con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Amministratore Delegato che, con la collaborazione degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza non oggetto della segnalazione, dopo le necessarie verifiche e



approfondimenti, riferiranno dell'accaduto alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione di Rainbow.

3.2. I canali attraverso cui è possibile inoltrare la dichiarazione

Il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla nuova normativa, prevede che, per consentire l'inoltro di eventuali segnalazioni, l'ente debba mettere a disposizione del whistleblower uno o più canali di uso comune, nonché almeno un canale alternativo che, attraverso modalità informatiche, sia idoneo a garantire la riservatezza circa la sua identità.

In conformità a quanto previsto dalla normativa, il whistleblower potrà far pervenire la propria segnalazione:

1. verbalmente, conferendo con uno dei membri dell'OdV oppure tramite mail da inviare alla casella di posta elettronica odv231@rbw.it;
2. redigendo una segnalazione scritta, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA"/"PERSONALE" presso a casella postale OdV: Via Brezze SNC, LORETO (AN);
3. attraverso un applicativo software accessibile tramite la intranet aziendale ed il sito internet della Società, che garantisce riservatezza del segnalante e della segnalazione.

3.3. I requisiti della segnalazione

Ove si determini ad inoltrare una segnalazione, il whistleblower ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti per agevolarlo nel compito di riscontrare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, è opportuno che il whistleblower fornisca all'OdV quanti più tra gli elementi di seguito elencati (ove ciò sia possibile, tutti):

- 1) le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne veniva a conoscenza;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- 4) le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);



- 5) le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 6) l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del whistleblower, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il whistleblower, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento non verranno prese in considerazione per quanto attiene alle tutele accordate dalla normativa al segnalante (divieto di licenziamento o demansionamento, obbligo di reintegro etc.): a tali segnalazioni, ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato, potranno far seguito ulteriori verifiche soltanto ove le stesse siano volte a denunciare illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

3.4. Applicabilità della presente procedura alle segnalazioni riguardanti eventuali violazioni delle disposizioni in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e s.m.i.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 90, emanato per dare attuazione alla Direttiva 2015/849 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2015, ha introdotto importanti novità all'interno del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (contenente la normativa vigente in materia di prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo).

Tra tali novità, il riformato art. 48 del D.Lgs. 231/2007 e s.m.i. prevede l'introduzione di un sistema di segnalazione di violazioni c.d. "*whistleblowing*" affine a quello introdotto dall'art. 6 nell'ambito del D.Lgs. 231/2001: in tal senso, il predetto art. 48 dispone che ogni soggetto obbligato dalla normativa antiriciclaggio debba adottare "*procedure [...] per la segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo*", che siano in grado di garantire:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni;



- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

È richiesto quindi che detto sistema di procedure (per quanto simile a quello sopra delineato per la segnalazione di violazioni al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001) debba prevedere a tutela del whistleblower lo sviluppo di un canale di segnalazione anonimo e indipendente.

In ragione di ciò si precisa che:

- l'applicativo software accessibile tramite la intranet aziendale, che garantisce riservatezza del segnalante e della segnalazione, di cui al punto 3) del Paragrafo 3.2, è stato implementato in maniera tale da gestire tutte le segnalazioni distinguendo quelle concernenti le violazioni del MOGC da quelle concernenti le violazioni in materia di antiriciclaggio: quale prima opzione, l'applicativo chiede al segnalante di indicare l'oggetto della segnalazione e, ove si tratti di una segnalazione ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 231/2007 e s.m.i., il sistema provvede a trasmettere all'OdV una segnalazione in forma del tutto anonima;
- i passaggi della procedura descritti nei precedenti paragrafi, successivi all'inoltro della segnalazione e relativi alla gestione della stessa, rimangono invece invariati.

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO OdV

4.1. Le attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il compito di verificare la fondatezza delle condotte illecite e/o delle irregolarità denunciate è di pertinenza dell'OdV.

Lo stesso organismo, una volta ricevuta direttamente o indirettamente la segnalazione, effettua ogni attività di verifica ritenuta utile, provvedendo tra l'altro:

- 1) a valutare in astratto il tenore di gravità degli illeciti e/o delle irregolarità denunciate e ne ipotizza le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- 2) ad individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti e/o le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- 3) ad individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente per arginare il rischio di verificazione di eventi pregiudizievoli ovvero, ove questi si fossero già verificati, per limitarne quanto più possibile le conseguenze;



4) ad effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:

- convocare il whistleblower per ottenere maggiori chiarimenti;
- convocare soggetti che nel corpo della segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
- acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
- convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità.

4.2. Le attività successive all'accertamento della commissione di illeciti e/o di irregolarità, ovvero all'accertamento dell'infondatezza della segnalazione

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti che la segnalazione risulta essere fondata, l'OdV provvede a trasmettere al CdA il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi –sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti dal sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società. Qualora la segnalazione riguardasse un dipendente di una società del Gruppo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Rainbow interesserà eventualmente il Consiglio di Amministrazione della Società coinvolta presso la quale il Segnalato opera qualora non vi fossero strutture o enti all'uopo preposti.

Allo stesso modo l'OdV provvede, trasmettendo adeguata relazione al Responsabile delle Risorse Umane e per conoscenza all'AD, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché detto Organo valuti l'opportunità di intraprendere nei confronti del segnalante, ai sensi del comma 2-bis lett. d) dell'art. 6 del Decreto, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare anzidetto.