

connotazione specialistica,⁶³⁸ prevalentemente di controllo e presuppone la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché di una continuità d'azione elevata. Le competenze che il modello deve ad esso attribuire consistono, fondamentalmente, nella vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito, sul suo aggiornamento in senso dinamico, nell'ipotesi in cui si rendano necessari correzioni ed adeguamenti,⁶³⁹ nonché sulla rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Inoltre, il modello dovrebbe specificare che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale (fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento del modello), l'OdV possa avere libero accesso presso tutte le funzioni della società (ovverosia senza la necessità di alcun consenso preventivo) e che possa avvalersi (sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità) dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni.⁶⁴⁰

Per quanto concerne le funzioni, organi o strutture in cui il modello deve individuare l'Organismo di Vigilanza, spiccano prioritariamente le funzioni Personale e Organizzazione, Legale, Amministrazione e controlli gestionali⁶⁴¹ e, per la salute e sicurezza sul lavoro, il

⁶³⁸ È, inoltre, auspicabile che almeno uno dei membri dell'OdV abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, e, in particolare, penalistico; è infatti, essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere accertata mediante le risorse aziendali ovvero la consulenza esterna. Cfr. CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001*, n.231, cit., p. 79.

⁶³⁹ In particolare, l'OdV è tenuto a formulare proposte di aggiornamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare la loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi e, successivamente, è tenuto a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. Inoltre, l'OdV è chiamato a predisporre su base almeno semestrale, di una relazione informativa riguardante l'attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente e per il collegio sindacale. Cfr. CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001*, n.231, cit., p.76 e 81.

⁶⁴⁰ La definizione dei profili quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi è rimessa all'OdV, che dovrà approvare un regolamento delle proprie attività. Cfr. CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001*, n.231, cit., p.81.

⁶⁴¹ Le Linee Guida segnalano che potrebbero, però, mancare figure professionali in possesso delle tecniche e degli strumenti sopra descritti; inoltre, potrebbero difettare i requisiti di indipendenza e oggettività di giudizio, trattandosi di funzioni cui sono attribuiti poteri decisorii e deleghe operative. Cfr. CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001*, n.231, cit., p.83.

Servizio di Prevenzione e Protezione;⁶⁴² sul punto, il Codice di Corporate Governance, che raccoglie le *best practices* e le migliori soluzioni organizzative, nelle Raccomandazioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, prevede l'attribuzione delle funzioni di vigilanza all'organo di controllo o a un organismo appositamente costituito.⁶⁴³ Senza contare che, il ruolo di Organismo di Vigilanza potrebbe essere attribuito dal modello al Comitato di controllo e rischi, che, se istituito all'interno delle organizzazioni, oltre a presentare i requisiti di autonomia e indipendenza, svolge un ruolo simile a quello dell'OdV o, in alternativa, alla funzione Internal Audit. Qualunque sia la soluzione prescelta dall'organizzazione, occorre individuare soluzioni funzionali ad assicurare uno stretto coordinamento tra i soggetti che, a vario titolo, contribuiscono al sistema di controllo interno, di cui l'OdV è parte integrante.⁶⁴⁴

Alla luce delle mansioni ad esso attribuite, l'OdV può essere chiamato a rispondere in caso di illeciti commessi in conseguenza del mancato esercizio del dovere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del modello;⁶⁴⁵ si specifica che tale obbligo non comporta di per sé il dovere di impedire l'azione illecita, in ragione, anche, del fatto che ad esso non è nemmeno consentito modificare i modelli.⁶⁴⁶

4.3. Il *whistleblowing* dopo il d.lgs. 24/2023.

Il decreto che ha dato attuazione in Italia alla direttiva *whistleblowing* ha, appunto, inciso sulla disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001, anzitutto in ragione della previsione dell'obbligo per gli enti di prevedere un canale di segnalazione interno: in particolare, le imprese tenute a redigere il MOG 231 sono chiamate individuare una specifica sezione che offra una completa disciplina delle procedure di segnalazione interna, nel rispetto della riservatezza dell'identità

⁶⁴² In questo caso, si esclude che il ruolo di OdV possa essere attribuito a responsabile del servizio di prevenzione e trasparenza, perchè, nonostante esso disponga dei requisiti della professionalità e della continuità d'azione, è carente del presupposto dell'indipendenza dagli altri organi aziendali. Cfr. CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231*, cit., p.83.

⁶⁴³ Quindi, ai sensi di COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE, *Codice Di Corporate Governance*, 2020, [<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>], raccomandazione n. 33, lett. a), non è necessario che l'OdV coincida con il collegio sindacale, ma, si auspica a una composizione mista che garantisca la presenza anche di soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

⁶⁴⁴ CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231*, cit., pp.80-89.

⁶⁴⁵ La fonte della responsabilità è da ravvisarsi nell'art. 40 co.2 del Codice penale, come specificato in CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231*, cit., p.91.

⁶⁴⁶ CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231*, cit., pp. 91-92.

del segnalante e di ogni altra prescrizione del decreto.^{647 648} Inoltre, il divieto di ritorsioni istituito dal decreto, ha imposto l'adeguamento del codice di condotta del modello, anche con riferimento al sistema disciplinare interno all'ente.^{649 650}

Osservando la prima esperienza delle aziende nell'implementare tali prescrizioni, il gruppo PRADA S.p.A. ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, applicabile ad ogni società del gruppo: nel silenzio del decreto sulla disciplina della gestione delle segnalazioni interne nei gruppi di imprese con lavoratori dipendenti superiori a 249, PRADA S.p.A. ha deciso di sposare una delle soluzioni applicative prospettate dalla Guida Operativa di Confindustria, descritta *supra* II §4.

La gestione delle segnalazioni è, dunque, affidata alla capogruppo, in qualità di soggetto terzo, che istituisce un canale interno di segnalazione di cui ogni dipendente può avvalersi tramite:

- piattaforma informatica accessibile dal sito internet www.pradagroup.com⁶⁵¹, sia in forma scritta sia per la forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale;
- posta elettronica all'indirizzo whistleblowing@pradagroup.com;
- posta ordinaria, all'indirizzo: Prada S.p.A. via Antonio Fogazzaro 28, 20135 Milano (c.a. Direzione Internal Audit);⁶⁵²

⁶⁴⁷ ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, cit., p. 37.

⁶⁴⁸ A tal proposito, la stessa giurisprudenza ha, da ultimo (Trib. Milano, 25 gennaio 2024, n. 1070, in <https://www.giurisprudenzapenale.com/>, 2024), escluso la responsabilità amministrativa dell'ente *ex art. 6 d.lgs. 231/2001* in ragione della corretta previsione ed istituzione di un modello di organizzazione, di gestione e di controllo che prevedeva canali interni di segnalazione idonei a consentire ai dipendenti di procedere alla denuncia di illeciti commessi da "pochi" non evitabili né altrimenti prevedibili.

⁶⁴⁹ Il d. lgs. 24/2023 è, infatti, intervenuto sull'art 6 co.2-bis, modificandolo. Ne viene riportata la nuova formulazione: «2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare».

⁶⁵⁰ Infatti, con l'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023, l'istituzione di un canale interno per la ricezione delle segnalazioni e gli strumenti per la tutela dei segnalanti non è più facoltativa per i soggetti privati (indicati nel decreto) e deve essere assistita dall'insieme di garanzie procedurali e di tutela del segnalante previste dal decreto. Cfr. R. TORINO-E.M. TRIPODI (a cura di), *Il whistleblowing: guida al d.lgs. 10 marzo 2023, n.24*, Pisa, 2023, p. 5.

⁶⁵¹ La gestione della Piattaforma web è affidata ad una società esterna, per garantire la non tracciabilità delle segnalazioni e la facoltà del segnalante di rimanere anonimo; la protezione dell'identità del segnalante è garantita attraverso un sistema di criptazione, che consente, altresì di preservarne la riservatezza durante le attività di gestione della segnalazione. Le istruzioni per l'accesso sono disponibili sul sito istituzionale dell'organizzazione. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.7, nota 7.

⁶⁵² La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi

- incontri diretti, su richiesta motivata della persona segnalante.^{653 654}

Il documento chiarisce che, sebbene le segnalazioni anonime siano accettate (se puntuali e circostanziate), il Gruppo incoraggia i segnalanti a preferire quelle nominative a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini nonché a garanzia delle tutele previste dalle leggi applicabili.

All'interno della capogruppo il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni è il Comitato Etico, cioè un organo collegiale interfunzionale composto dai responsabili delle Direzioni: Risorse Umane, Legale, *Internal Audit*, *Security*, *Corporate Social Responsibility* (CSR). La procedura prevede che il Comitato Etico, esaminata la segnalazione, possa individuare uno o più Direzioni/Uffici/Funzioni a cui affidare lo svolgimento di tutta o parte dell'istruttoria, garantendo pur sempre la riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato, sul contenuto della segnalazione e sulla relativa documentazione da parte dei soggetti incaricati/delegati.⁶⁵⁵

Le segnalazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 possono essere inviate anche all'Organismo di Vigilanza (organismo.vigilanza@prada.com) che ne garantisce l'inoltro al Comitato Etico o agli Organismi di Vigilanza delle altre società del gruppo.

Entro 7 giorni il Comitato Etico darà riscontro dell'avvenuta ricezione della segnalazione al mittente, dandogli, inoltre, la possibilità di fornire ulteriori prove o informazioni. Secondo la

entrambe le buste in una terza, con indicazione all'esterno della dicitura "riservata al gestore della segnalazione". Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., pp.7-8.

⁶⁵³ Il colloquio è documentato mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.7.

⁶⁵⁴ Il monitoraggio sulla funzionalità dei canali di comunicazione è garantito dall'Internal Audit che deve essere contattato in caso di eventuali malfunzionamenti. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.7.

⁶⁵⁵ Se la segnalazione coinvolge uno o più componenti del Comitato Etico in via diretta o indiretta, oppure attività di loro competenza, tali componenti e le rispettive Direzioni di appartenenza saranno esclusi dalla gestione della segnalazione; nel caso in cui un componente del Comitato Etico dovesse incorrere in ulteriori situazioni di conflitto di interessi, sarà sua responsabilità dichiarare il conflitto. Alcuni componenti del Comitato e dell'Internal Audit hanno sempre accesso alla piattaforma informatica e alla casella di posta elettronica, perciò, ove necessario, potranno temporaneamente disabilitare il soggetto in conflitto di interessi dall'accesso alla piattaforma e alla casella di posta elettronica.

Se, invece, la segnalazione riguarda uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della capogruppo o delle controllate, i compiti del Comitato Etico ricadono sul Presidente o sul Vicepresidente Vicario del Consiglio di Amministrazione della capogruppo. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.10.

procedura, il Comitato Etico è tenuto a mantenere una regolare comunicazione con il segnalante per tutto il processo di accertamento.

Un primo criterio di filtro delle segnalazioni ricevute ha a che vedere con il loro oggetto: i dipendenti possono avvalersi dei suddetti canali per segnalare qualsiasi presunto illecito (comportamento, atto od omissione) commesso all'interno, da o per l'organizzazione; non sono segnalabili contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, le notizie palesemente prive di fondamento nonché acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio"). Sono, altresì, escluse dall'ambito di applicazione della procedura le segnalazioni aventi ad oggetto richieste, reclami o lamentele di natura commerciale; tali segnalazioni, dopo una valutazione iniziale, e previo consenso esplicito del segnalante, potranno essere indirizzate a canali di gestione più appropriata o gestite attraverso il canale scelto dal segnalante in coordinamento con gli altri uffici competenti.⁶⁵⁶

Una volta scremate in base al loro oggetto, le segnalazioni verranno sottoposte a una fase di selezione preliminare, che prende in considerazione il carattere preciso e dettagliato del loro contenuto, con ciò alludendo: a un'accurata descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo); elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti; indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; indicazione, o se in possesso, messa a disposizione di documenti a sostegno della segnalazione, oltre che alle generalità del segnalante se la segnalazione sia nominativa.⁶⁵⁷

Successivamente, la segnalazione verrà inoltrata dal Comitato Etico ad un apposito *team* di Internal Audit che analizza preliminarmente le segnalazioni pervenute e:

- Se la segnalazione ha contenuto preciso, circostanziato, verificabile e faccia riferimento a fatti rilevanti, procede a valutarne l'ammissibilità e avvia la relativa istruttoria, individuando, in base alla natura della segnalazione, il Responsabile dell'istruttoria nell'ambito della Direzione Internal Audit, della Direzione Security, della Direzione Legale, della Direzione CSR o della Direzione Risorse Umane.

⁶⁵⁶ PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.4.

⁶⁵⁷ PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.8.

- Se la segnalazione ha un contenuto non circostanziato e/o verificabile, contatta il segnalante per acquisire maggiori dettagli; qualora il segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, verrà effettuato un secondo sollecito, dopodiché, in assenza di riscontri si archiverà la segnalazione.
- Se la segnalazione ha ad oggetto fatti che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa sarà trasmessa alle funzioni competenti, solo se di particolare rilevanza per l'attività.
- Se la segnalazione riguardi fatti oggetto di indagini da parte di Pubbliche Autorità, si astiene da ogni attività investigativa.
- Se la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati e in nulla diversi rispetto a quanto già conosciuto, archivia la segnalazione.

L'OdV della capogruppo riceve un'*overview* di tutte le segnalazioni pervenute mentre gli OdV delle controllate sono informati sulle segnalazioni pervenute in capo alle rispettive società di competenza.

La fase dell'istruttoria vede coinvolte anche le cinque Direzioni che compongono il Comitato Etico, che dovranno riferire ad esso i risultati; il Comitato Etico potrà poi richiedere le integrazioni necessarie. Durante tutta la fase è necessario mantenere un costante dialogo con il *whistleblower*.

Il Comitato Etico, successivamente, esamina i risultati dell'istruttoria e demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica. Nel caso in cui nel corso dell'accertamento dovessero emergere aree di debolezza del sistema dei controlli interni, il Comitato Etico richiederà l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento al management competente nella definizione dei piani di azione. L'Internal Audit supporta il management competente e ne monitora l'avvenuta implementazione nei tempi concordati.

Per le segnalazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 il Direttore Internal Audit presenta all'Organismo di Vigilanza i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento e/o valutare eventualmente l'irrogazione di sanzioni o altri provvedimenti.

A questo punto, il Comitato Etico procederà alla chiusura della segnalazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni rilevanti per il d. lgs. 231/2001, classificandola come "Fondata", "Non Fondata" o "Con Azioni", "Senza Azioni", indicando se siano necessari

interventi di miglioramento del Sistema di Controllo Interno o di altro tipo, per esempio la denuncia all'autorità giudiziaria.

Infine, si procede, ad attivare i flussi di comunicazione, tra gli Organi di Amministrazione e Controllo e gli altri soggetti cui sono demandati i controlli interni, tra cui il Comitato Controllo e Rischi, l'Organismo di Vigilanza e/o gli altri Organismi di Vigilanza; il *whistleblower* verrà informato sulle conclusioni raggiunte e su eventuali misure/azioni correttive intraprese a conclusione dell'istruttoria.^{658 659}

Il decreto *whistleblowing* ha imposto, altresì, l'adeguamento del sistema disciplinare interno degli enti, e, a tal proposito, il gruppo PRADA S.p.A. ha previsto sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o, comunque, di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione);
- del segnalato, per le responsabilità accertate contestualmente alle indagini scaturite dalla segnalazione;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza;
- dei dipendenti che abbiano presentato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni, previste dal modello organizzativo di ciascuna società, saranno proporzionate all'entità e alla gravità degli illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. La loro applicazione spetta alla Direzione/Dipartimento HR o ad altre funzioni specificamente previste, che dovranno darne comunicazione al Comitato Etico o, se la violazione rileva ai sensi del d.lgs. 231/2001 anche al competente Organismo di Vigilanza.

660

Il Comitato Etico è, altresì, responsabile della promozione di attività di formazione e informazione per la diffusione nell'ambiente aziendale dei contenuti della procedura tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'organizzazione nonché sulla sua utilità e sulle garanzie

⁶⁵⁸ PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., pp.7-10.

⁶⁵⁹ Se il segnalante in buona fede è un dipendente il Comitato Etico (con l'ausilio delle altre funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgimento della sua attività lavorativa per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione nell'ottica di provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa. Cfr. PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p.13.

⁶⁶⁰ PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., pp. 12-15.

previste a tutela del segnalante, monitorando la conformità della stessa alle *best practises* e alla normativa vigente.⁶⁶¹

⁶⁶¹ PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, cit., p. 11.

V. Proposte *de iure condendo*.

1. *Is more whistleblowing yielding to less overall deterrence?* ⁶⁶²

Una volta descritta la disciplina del *whistleblowing* nell'ordinamento statunitense (*supra* II §3) e ricostruiti i tratti salienti della sua applicazione (*supra* II §4), si dispone degli strumenti necessari per fare emergere le criticità che essa presenta, con il fine ultimo di rispondere, appunto, al quesito “*is more whistleblowing yielding to less overall deterrence?*” imperniato sul dibattito inerente alla previsione di incentivi economici alla segnalazione.

Sarà, in questo senso, fondamentale il contributo che la sociologia delle organizzazioni fornisce nell'analizzare le motivazioni che fondano la decisione di soffiare il fischietto (*supra* III §3 e §4) e di come questa, concretamente, prende forma come espressione della *compliance* aziendale (*supra* IV §3); l'analisi verrà supportata da evidenze empiriche quantitative e qualitative atte a testare l'efficacia della disciplina nella prassi.

L'approccio che l'ordinamento federale statunitense ha tradizionalmente riservato alla disciplina del *whistleblowing* è di tipo settoriale, frammentario, non potendosi rinvenire regole indiscriminatamente applicabili ad ogni irregolarità o illecito segnalato ad ogni lavoratore, che sarà destinatario di diverse *anti-retaliation provision* e diversi regimi di incentivi economici alla segnalazione. ⁶⁶³

La valorizzazione del *whistleblowing* si realizza, anche, attraverso una opportuna e graduata modulazione dei suddetti strumenti a disposizione dell'ordinamento per adeguatamente prevenire e contrastare la criminalità nelle organizzazioni: ad esempio, le *anti-retaliation provisions*, proteggendo i segnalanti dalle possibili ritorsioni da parte dei colleghi, in alcuni settori, rappresentano un più efficace incentivo per i segnalanti rispetto ai premi in denaro e, naturalmente, ad un minor costo. ⁶⁶⁴

Il sistema dei *bounty regimes*, sebbene abbia rapidamente acquisito ampio seguito in dottrina per le ragioni *supra* III §3 descritte, è rimasto, fondamentalmente, circoscritto alle segnalazioni

⁶⁶² D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, in *Theoretical Inquiries in Law*, no. 15, 2014, p. 613.

⁶⁶³ v. *supra*, II §3.

⁶⁶⁴ D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., pp. 606-616.

dei reati di frode negli appalti pubblici, nei mercati finanziari e tributarie.⁶⁶⁵ Le ragioni che fondano tale scelta hanno a che vedere con il carattere *conducive* di tale ambito criminale al potenziale motivazionale che i premi in denaro dispiegano: le evidenze empiriche dimostrano, infatti, che, in tali settori del mercato, operano soggetti generalmente dotati di competenze tecniche astrattamente idonee a riconoscere gli illeciti in questione, nonché singolarmente motivati dal conseguimento del proprio benessere economico,⁶⁶⁶ differentemente da quanto, si riscontra nel settore della sanità, in cui gli operatori appaiono maggiormente influenzati da riflessioni etico-morali.⁶⁶⁷

Generalizzare le critiche che la dottrina offre potrebbe condurre ad un mero esercizio teorico che elide le rilevanti differenze tra differenti settori normativi, laddove invece, prendere in considerazione ciascun ambito normativo cui la disciplina del *whistleblowing* si applica potrebbe, altresì, impedire di individuare le fragilità del sistema. Perciò, le riflessioni che seguono hanno ad oggetto considerazioni atte ad individuare le carenze normative e regolatorie di fondo con riferimento all'obiettivo ultimo di prevenire la criminalità d'impresa e ridurre il campo oscuro.⁶⁶⁸

Il *bounty regime* previsto dal FCA e imperniato sul sistema *qui tam*, consentendo al privato di intentare un'azione giudiziaria nei confronti di soggetti resisi colpevoli di frodi ai danni dello Stato, si è reso destinatario di critiche inerenti all'arbitrarietà demandata ai privati nell'estensione dei confini della legge, invece che, in concreto, servire a individuare le frodi ai danni del Governo.⁶⁶⁹

Considerando, invece, il *whistleblower program* previsto dal *Dodd-Frank Act* e applicato dalla SEC, col tipico approccio *cash-for-information* che lo caratterizza, le opinioni di coloro, a

⁶⁶⁵ D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., p. 605.

⁶⁶⁶ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, in *Brigham Young University Law Review*, 2012, p. 120.

⁶⁶⁷ v. *supra*, III §3, p. 85.

⁶⁶⁸ D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., p. 620.

⁶⁶⁹ D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., p. 629.

diverso titolo, direttamente coinvolti nella sua applicazione, riscontrano alcune criticità inerenti al suo concreto funzionamento.⁶⁷⁰

Una prima problematica affrontata dai cd. “*SEC whistleblowers*” è rappresentata dal fatto che per essere intitolato a ricevere un premio in denaro da parte della SEC o protezione da eventuali ritorsioni il segnalante deve necessariamente aver presentato la sua segnalazione alla SEC, lasciando scoperti da ogni protezione gli *internal whistleblowers*:⁶⁷¹ conseguenza immediata è l'accanimento da parte dei segnalanti, timorosi di non potere accedere alle robuste protezioni previste dal Dodd-Frank Act,⁶⁷² sul canale esterno della SEC, amplificando il *surplus* di segnalazioni che la Commissione è chiamata a gestire. La medesima criticità era, del resto, fatta emergere anche a livello dell'OECD, che giudicando l'implementazione dell'*Anti-Bribery Convention* da parte degli USA, esprimeva perplessità con riferimento all'assenza di protezioni per coloro che abbiano presentato segnalazioni aventi ad oggetto reati di corruzione di pubblici ufficiali stranieri al DOJ invece che alla SEC. In questo senso, l'OECD auspicava a una maggiore chiarezza della disciplina in proposito.⁶⁷³

Inoltre, il sistema dei premi in denaro attrae un'ingente quantità di segnalazioni frivole, opportunistiche, anche in ragione della possibilità di presentarle in via anonima se assistiti da un avvocato: il dato empirico dimostra che ben il 45% delle segnalazioni di frodi nelle grandi società viene presentata in via anonima.⁶⁷⁴ Questo ha indotto la SEC ad adottare tecniche di selezione delle stesse che, secondo le evidenze qualitative raccolte, si rivelano estremamente arbitrarie, segnatamente con riferimento alla prassi di escludere tutte quelle segnalazioni che non abbiano ad oggetto informazioni sufficientemente specifiche ed articolate:⁶⁷⁵ perciò,

⁶⁷⁰ Il riferimento è a J.W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, in *American Business Law Journal*, vol. 58, no.3, 2021, in cui vengono enucleati i risultati di una ricerca qualitativa fondata su interviste telefoniche o via e-mail, somministrate a 28 soggetti in totale (2 *whistleblowers*, 24 *whistleblower counsels*, un precedente membro della SEC, un precedente direttore del *Whistleblower Office* della SEC) e focalizzate sulla percezione degli intervistati del *whistleblowing program* contenuto nel Dodd-Frank Act. Cfr. J.W. EVANS -S. R. SIPE- M. INMAN- C. GONZALEZ, *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 467-472.

⁶⁷¹ Emblematico in materia è il caso *Supreme Court of the United States*, 21 febbraio 2018, n. 16–1276, in <https://www.law.cornell.edu/>, *Digital Realty Trust, Inc. c. Somers*, in cui si negò l'accesso alle *anti-retaliation provisions* al *whistleblower* che aveva presentato la segnalazione al suo superiore gerarchico ma non alla SEC. Cfr. J.W. EVANS, [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., p. 459.

⁶⁷² v. *supra*, II §3.1.

⁶⁷³ OECD, *Implementing the OECD Anty.Bribery Convention. Phase 4 Report: United States*, 2020, pp. 20-21.

⁶⁷⁴ A. DICK- A. MORSE-L. ZINGALES, *Who blows the whistle on corporate fraud?*, in *The Journal of Finance*, vol. 65, no. 6, 2010, p.2217.

⁶⁷⁵ J.W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 426-465.

quanto disposto da 15 U.C.S. § 78u-6 (a) (6), viene, nella prassi, sistematicamente disatteso dalla Commissione, essendo che una segnalazione potrebbe essere scartata per il sol fatto che la vicenda non sia sviluppata dal segnalante, nonostante la legge non riconosca espressamente tali parametri selettivi.⁶⁷⁶ A tal proposito, ulteriore criticità si riscontra con riferimento alla definizione di «*original information*» postulata da 15 U.S.C.A. § 78u-6(a)(3)(A), che, non meglio specificando il concetto di «*independent knowledge or analysis of a whistleblower*», consente alla SEC di escludere dal vaglio preliminare tutte quelle segnalazioni che pur fondandosi su informazioni pubbliche, sarebbero particolarmente proficue per le indagini, specie se inerenti a fatti che, seppur noti, vengano tra loro collegati dal *whistleblower* facendo emergere schemi criminali ignoti alle autorità.⁶⁷⁷

Come si accennava, i canali interni di segnalazione potrebbero fungere da filtro al carico di quelle che ingolfano l'operato della SEC, ma, l'assenza delle *anti-retaliation provisions* del Dodd-Frank Act per gli *internal whistleblowers*, disincentiva l'uso del canale da parte di coloro che vengono a conoscenza di illeciti, spingendoli, al contrario, a presentare segnalazioni direttamente alla SEC, in vista dell'incentivo che promette e delle robuste protezioni dalle ritorsioni a favore dei segnalanti.⁶⁷⁸ Peraltro, la disciplina non rende obbligatorio l'essersi avvalsi dei canali di segnalazione interna prima di presentare segnalazioni alla SEC, circostanza che, eventualmente, contribuirà ad accrescere (se il *whistleblower* si sia avvalso inutilmente del canale interno di segnalazione) o diminuire (se il *whistleblower* non si sia avvalso del canale interno di segnalazione) il valore dell'incentivo.^{679 680}

Tali fattori conducono all'inevitabile riduzione dei crimini che vengono correttamente individuati e successivamente resi oggetto di procedimenti penali. In più, la difficoltà dei *prosecutors* di provare lo stato mentale degli imputati, spesso, determina assoluzioni, nonostante tale problematica potrebbe essere opportunamente alleviata dal superiore bagaglio informativo di cui dispongono i *whistleblowers*: tuttavia, essendo che, frequentemente, essi

⁶⁷⁶ J.W. EVANS, [et al.] *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., p. 479.

⁶⁷⁷ J.W. EVANS, [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 489-497.

⁶⁷⁸ Invero, *supra* III §3, p. 83 si evidenziava il fondamentale ruolo che un corretto uso dei canali interni di segnalazione svolge nell'assicurare il funzionamento del sistema di incentivi economici.

⁶⁷⁹ 17 CFR § 240.21F-6 (a) (b), v. *supra* II §3.1. La rilevanza di tale criterio nella commisurazione degli incentivi viene evidenziata anche dal rapporto della SEC per l'anno fiscale 2023, v. *supra* II §4 e dal nuovo *Pilot Program* (v. *supra*, II §4.1).

⁶⁸⁰ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 103.

sono, a vario titolo, coinvolti negli illeciti, per le ragioni di cui si trattava *supra* III §3, sarà molto poco verosimile che essi soffieranno il fischietto dinnanzi all'illegalità.

La disciplina del Dodd- Frank Act si manifesta, in questo senso, carente, in quanto, a motivare le segnalazioni, vi sono unicamente le *anti-retaliation provisions* e i *financial incentives*, che in questi rilevanti e frequenti casi, a nulla servirebbero, essendo che coloro che detengono le informazioni maggiormente rilevanti per le indagini, al contrario, non procederanno alla denuncia nel timore di essere coinvolti in un procedimento penale.⁶⁸¹

Tuttavia, anche le più recenti proposte del DOJ non sembrano essere sensibili a tale problematica: il nuovo *Corporate Whistleblower Awards Pilot Program*, non prevede alcun incentivo alla segnalazione né *amnesty program* per i soggetti coinvolti negli illeciti delle organizzazioni.⁶⁸² Per la verità, la *Criminal Division* si era adoperata nell'aprile di quest'anno per portare a compimento un ulteriore *Pilot Program On Voluntary Self-Disclosures For Individuals*,⁶⁸³ ma, l'incentivo alla segnalazione per i soggetti coinvolti negli illeciti è rappresentato dall'accesso a un *non-prosecution agreement*, che, comunque, oltre a determinare un'esposizione del segnalante, richiede la piena collaborazione con le autorità, il risarcimento alle vittime degli illeciti e la messa a disposizione del profitto del reato: i costi connaturati alla decisione di esporsi, appaiono estremamente elevati, tanto da non incentivare i *complicits* a soffiare il fischietto.

Inoltre, la previsione per cui il *whistleblower* possa accedere al premio in denaro solo se la SEC abbia comminato una sanzione pecuniaria per almeno un milione di dollari,⁶⁸⁴ nonostante fosse finalizzata a selezionare le segnalazioni meritevoli dell'incentivo,⁶⁸⁵ si presta, nella prassi, nella prassi, ad essere oggetto di manovre opportunistiche da parte dei segnalanti stessi: ne è esempio, la prassi diffusa di attendere che gli illeciti raggiungano una portata tale da essere sanzionati per almeno un milione di dollari prima di presentare la segnalazione, vanificando la funzione preventiva del *whistleblowing*. Per di più, di frequente, la SEC preferisce comminare

⁶⁸¹ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 465-466.

⁶⁸² v. *supra*, II §4.1.

⁶⁸³ v. *supra*, II §4.1.

⁶⁸⁴ Come rilevato da G. C. RAPP, in *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 94, non risulta nemmeno sufficientemente chiara la ragione per cui il tetto debba essere collocato a un milione di dollari, soglia quantitativa non riconducibile né alla media delle sanzioni pecuniarie disposte dalla SEC, né, tantomeno, alla gravità dell'offesa oggetto della segnalazione.

⁶⁸⁵ v. *supra* III § 3, pp. 87-88.

nei confronti dei segnalati forme di *injunction* non monetarie rispetto alle sanzioni pecuniarie, nonostante il valore della segnalazione su cui si fondano potesse giustificare il riconoscimento dell'incentivo a favore del segnalante.⁶⁸⁶

In tale panorama, si inserisce anche il cd. «*black box problem*», con ciò alludendo alle criticità che si riscontrano durante le fasi di indagine successive alla presentazione delle segnalazioni: l'esperienza restituisce una generale mancanza di trasparenza da parte della SEC, che emerge, principalmente, dalla prassi diffusa di non dare riscontro ai *whistleblower* con riferimento alle segnalazioni presentate, ai reclami o alle richieste di ricevere il premio in denaro. La SEC appare, con riferimento a tali inefficienze, estremamente attenta ad evitare che informazioni che potrebbero influenzare l'andamento dei mercati divengano pubbliche, sebbene elidere ogni forma di comunicazione con i segnalanti impedisca alla Commissione stessa il reperimento di ulteriori informazioni estremamente rilevanti per le indagini. Inoltre, le evidenze empiriche qualitative denunciano le scarse comunicazioni che il *Whistleblower Office* della SEC trasmette ai segnalanti sono spesso ambigue o difficili da comprendere per i segnalanti e i rispettivi avvocati.⁶⁸⁷

Ulteriore carenza della disciplina del Dodd-Frank Act è data dall'assenza di uno specifico limite temporale per la SEC all'erogazione del premio in denaro per il *whistleblower*: spesso si verifica che le segnalazioni cadono nel nulla, lasciando il segnalante privo di un qualunque ristoro per l'esposizione al rischio correlato alla segnalazione,⁶⁸⁸ nonché facilitando l'insinuazione del *Temporal inconsistency bias*,⁶⁸⁹ che disincentiva le segnalazioni meritevoli dell'attenzione della SEC.⁶⁹⁰

Oltretutto, di tutte le segnalazioni ricevute dalla SEC annualmente, solo a un ridottissimo novero di esse viene corrisposto il premio in denaro e i dati riportati *supra* II §4, lo dimostrano:

⁶⁸⁶ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., pp.92-94.

⁶⁸⁷ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 473-478.

⁶⁸⁸ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 479-480.

⁶⁸⁹ v. *supra* III §3, p. 87.

⁶⁹⁰ A confermare tali considerazioni sono gli stessi *Securities Exchange Commissioners*, come Denise Crawford, che, nel 2009, segnalava una sistematica difficoltà nel dare seguito alle segnalazioni. Cfr. G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 90.

nell'anno fiscale 2023 ha ricevuto ben 18.354 segnalazioni e solo a 68 individui è stato riconosciuto il *financial incentive*.⁶⁹¹

Nonostante la SEC nei suoi rapporti ben pubblicizzi l'estesissima entità di alcuni premi, spesso, la loro consistenza risulta comunque ridotta rispetto alle retribuzioni percepite da alcuni *whistleblowers*,⁶⁹² tant'è che, in questi casi, la decisione di soffiare il fischietto appare determinata da ragioni morali ulteriori piuttosto che dalla certezza che eventuali conseguenze negative possano essere colmate dall'incentivo erogato dalla SEC.⁶⁹³

Si consideri, poi l'estrema discrezionalità che, attraverso la Rule 21F-3(b)(3), la SEC si riserva nell'escludere dall'accesso al premio in denaro di quelle situazioni in cui il segnalante si qualifichi per accedere alle *bounties* previste da altri *whistleblower programs*,⁶⁹⁴ che, secondo alcuni, determina un eccesso da parte della Commissione delle proprie competenze conferitele dal Dodd-Frank Act al 15 U.S.C.A. § 78u-6(c)(1)(A) –(B).⁶⁹⁵

Senza considerare che, frequentemente, le determinazioni della SEC dipendono proprio dalla carenza di risorse, anche umane, che la Commissione patisce,⁶⁹⁶ nonché da una condizione di “*regulatory capture*” che la interessa,⁶⁹⁷ come conseguenza del *double standard* a favore degli autori degli illeciti in esame.⁶⁹⁸

In ultima istanza, il ruolo del *whistleblower* è competitivo rispetto all'operato di un'agenzia di regolazione, perché la sua segnalazione avente ad oggetto illeciti commessi all'interno

⁶⁹¹ Il tasso di segnalazioni rivelatesi fondate e rese destinatarie del premio in denaro si è mantenuto sempre costante e straordinariamente basso, e cioè, pari a una media dello 0,33% nel periodo di tempo compreso tra il 2013 e il 2020, come rilevato da U. R. RODRIGUES, in *Optimizing Whistleblowing*, in *Temple Law Review*, 2022, p. 285.

⁶⁹² J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., p. 481.

⁶⁹³ T. LINDON (Professor of Corporate Compliance, Ethics, and Risk Management at NYU School of Law) e K. REIMANN (Adjunct Professor of Corporate Compliance, Ethics, and Risk Management at NYU School of Law) nel corso del colloquio del 29/8/2024.

⁶⁹⁴ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., p. 486.

⁶⁹⁵ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 488-489.

⁶⁹⁶ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., pp. 134-135.

⁶⁹⁷ Il *regulatory capture* genera a favore delle imprese regolate un vantaggio determinato dall'assunzione da parte della SEC di decisioni a loro favore, in ragione del carattere «*well-financed and well-organized*» del loro business. Cfr. G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 138.

⁶⁹⁸ v. *supra*, I §2.

dell'impresa regolata è indice di un deficit di controllo da parte del controllore, in questo caso la SEC, che, tenderà ad essere *non-responsive* nei suoi confronti.⁶⁹⁹

Ulteriori carenze della disciplina sono riportate dai *whistleblower counsels*, che segnalano un generale calo della predisposizione degli studi legali ad assumere cause che vedono coinvolti i *Dodd-Frank whistleblowers* per le enormi difficoltà nell'instaurare un dialogo con la SEC e la completa assenza di trasparenza che ravvisano nel processo di gestione delle segnalazioni da parte della Commissione stessa.⁷⁰⁰

Ostacolo all'efficienza generale del sistema è, altresì, l'attribuzione tramite il Sarbanes-Oxley Act all'OSHA della competenza a giudicare delle *retaliations claims* presentate dai segnalanti a seguito di segnalazioni aventi ad oggetto illeciti nei mercati finanziari: la scelta, giudicata dagli esperti irragionevole, denota una profonda carenza della disciplina, derivante dalla scarse competenze in materia dell'OSHA (per lo più deputata alla gestione di segnalazioni riferibili al settore della sanità), laddove, invece, appariva maggiormente indicata proprio la SEC, che, con i suoi apparati interni avrebbe anche eliminato la necessità di prevedere un ricorso all'ALJ;⁷⁰¹ gli esperti fanno, peraltro, notare che tale previsione si manifesta particolarmente idonea a far sì che ciascuna agenzia si senta deresponsabilizzata dai propri incarichi demandando all'altra le proprie responsabilità.⁷⁰²

Al netto di queste considerazioni, si pone un fondamentale problema di evitare che un ingente uso del *whistleblowing* in un sistema frammentario e composito possa condurre all'opposta conseguenza di non adeguatamente individuare e sanzionare (o indurre le organizzazioni al *self-reporting*) gli illeciti commessi all'interno delle organizzazioni; quindi, di non trattenere i membri di organizzazioni complesse dal realizzarle.

Infatti, la mole di segnalazioni che pervengono alla SEC e la difficoltà di selezionarle, riducono la probabilità di individuare le condotte criminali,⁷⁰³ che, invece, costituirebbe l'obiettivo fondamentale dell'istituto.

⁶⁹⁹ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 139.

⁷⁰⁰ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 482-483.

⁷⁰¹ U. R. RODRIGUES, *Optimizing Whistleblowing*, in *Temple Law Review*, cit., p. 298.

⁷⁰² G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 137.

⁷⁰³ U. R. RODRIGUES, *Optimizing Whistleblowing*, in *Temple Law Review*, cit., p. 302.

E qui si giunge al cuore della questione: è, il sistema *whistleblowing* statunitense, caratterizzato dagli incentivi economici alla segnalazione, in grado di gestire il peso delle segnalazioni non meritevoli di attenzione rispetto a quelle che, invece, sono effettivamente idonee a far emergere schemi criminali? Dunque, la disciplina statunitense del *whistleblowing* contribuisce a prevenire e contrastare la criminalità d'impresa?

Le considerazioni presentate suggeriscono una non sufficiente attenzione della complessa e variamente stratificata disciplina del *whistleblowing* a tale, determinante, criticità, che ha indotto gli esperti a sviluppare proposte in grado di colmare le carenze.

Anzitutto, parte della dottrina spinge per l'introduzione di forme di amnistia⁷⁰⁴ per coloro che, coinvolti nei crimini su cui le autorità pubbliche sono chiamate a indagare, detengono informazioni estremamente rilevanti per le indagini; per evitare che tale privilegio possa avere l'effetto opposto di motivare condotte penalmente rilevanti, nella consapevolezza che, successivamente, verrà riconosciuta l'immunità, la proposta contempla la previsione dell'accesso ad un *amnesty program* solo a favore del primo soggetto ad esporsi.⁷⁰⁵

Inoltre, gli esperti suggeriscono una complessiva revisione del sistema degli incentivi in denaro alla segnalazione:

- Anzitutto, si propone l'introduzione della possibilità di conseguire i premi in denaro anche laddove la SEC non abbia disposto sanzioni pecuniarie o le abbia disposte per un valore inferiore ad un milione di dollari, in ragione delle strumentalizzazioni cui questo limite si presta e del fatto che, frequentemente, la SEC non commina sanzioni (o ne commina per un valore inferiore ad un milione di dollari), nonostante la qualità delle informazioni oggetto della segnalazione.⁷⁰⁶
- Con riferimento ai diversi settori cui i *bounty regimes* sono applicabili, la dottrina non si esprime in un unico senso:
 - da una parte vi sono coloro che, in ragione della registrata scarsità di tutele a favore dei segnalanti, spingono per una generale estensione dei benefici in denaro, non essendovi

⁷⁰⁴ Un "*amnesty program*" metterebbe al riparo il *whistleblower* dall'azione penale e si differenzia dall'istituto della cooperazione con l'autorità giudiziaria perchè quest'ultima, semplicemente, consente una riduzione dell'entità della pena per l'imputato che abbia ammesso la propria colpevolezza. Cfr. M.H. BAER, *Reconceptualizing the Whistleblower's Dilemma*, cit., p. 55.

⁷⁰⁵ M.H. BAER, *Reconceptualizing the Whistleblower's Dilemma*, cit., pp. 55-60.

⁷⁰⁶ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 144.

evidenze che essi incentivino segnalazioni qualitativamente migliori in specifici settori;

707

- dall'altra, vi sono coloro che auspicano all'introduzione di robusti ed effettivi incentivi economici solo nei casi in cui non si riscontrino ulteriori spinte morali alla segnalazione (come, appunto, il settore dei mercati finanziari), per escludere tutti quegli ambiti in cui i premi in denaro si rivelerebbero superflui nella decisione di procedere alla denuncia (come, ad esempio il settore della sanità e sicurezza ⁷⁰⁸ nei luoghi di lavoro). ⁷⁰⁹

Per quanto concerne la commisurazione dei premi, gli esperti suggeriscono una più accurata modulazione degli incentivi in denaro, che, nel pesare il ruolo dei fattori di cui al 17 CFR § 240.21F-6 (a) (b), ⁷¹⁰ non risultino eccessivamente scarsi da non superare i costi che il *whistleblower* eventualmente patirà oppure estremamente elevati, in modo tale da incentivare tutte le segnalazioni, anche quelle opportunistiche e/o pretestuose: il valore ottimale si colloca ad un valore mediano, idoneo a motivare le *high value tips* e, al contrario, disincentivare la presentazione di segnalazioni di scarsa qualità, in ragione dei premi di consistenza inferiore.

711

Altri ancora, propongono di individuare un'autorità demandata all'applicazione di specifiche sanzioni in presenza di segnalazioni dal contenuto falso o pretestuoso, che, sebbene presentino il rischio intrinseco di disincentivare anche parte di quelle meritevoli di attenzione, ridurrebbero l'elevatissimo costo derivante dalla gestione di segnalazioni non rilevanti. ⁷¹²

Con riferimento all'assenza di trasparenza da parte della SEC nel rapporto col segnalante, la disciplina potrebbe essere adeguatamente implementata attraverso, anzitutto, la previsione di un limite temporale all'erogazione dell'incentivo, nonché attraverso l'istituzione di sistemi di

⁷⁰⁷ A. DYCK- A. MORSE- L. ZINGALES, *Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?*, cit., p. 2215.

⁷⁰⁸ La dottrina proposta giustifica tale presa di posizione in ragione del carattere "diretto" del danno che gli illeciti, in questo settore, cagionano, sufficiente, di per sé, a motivare denunce da parte dei membri di organizzazioni complesse. La previsione di incentivi sarebbe, al contrario, controproducente, perché motiverebbe segnalazioni eventualmente false e/o pretestuose che ingolferebbero l'operato dell'autorità demandata a gestirle. Cfr. D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., pp. 630-632.

⁷⁰⁹ Y. FELDMAN- O. LOBEL, *The Incentives Matrix: The Comparative Effectiveness of Rewards, Liabilities, Duties, and Protections for Reporting Illegality*, in *Texas Law Review*, vol.88, no. 6, p. 1207.

⁷¹⁰ v. *supra*, II §3.1.

⁷¹¹ A. J. CASEY -A. NIBLET, *Noise Reduction: The Screening Value of Qui Tam*, in *University of Washington Law Review*, vol. 91, 2014, p. 1194.

⁷¹² Y. GIVATI, *A Theory of Whistleblower Rewards*, cit., pp. 68-69.

tracciamento delle segnalazioni attraverso il quale il segnalante possa agevolmente conoscere a che punto, nel processo di gestione delle segnalazioni, la propria, si colloca.⁷¹³

Oltre a ciò, gli esperti fanno emergere il potenziale che lo schema *cash-for-information* potrebbe dispiegare con riferimento alle frodi nei settori rientranti nell'ambito di applicazione del sistema *qui tam*: specie nei casi di giudizi opportunistici, infatti, un sistema gestito da agenzie federali specializzate in materia e indipendenti potrebbe mettere a tacere le voci di coloro che criticano il sistema *qui tam* in quanto suscettibile di dare luogo ad indebite estensioni del dettato normativo da parte dei *relators*.⁷¹⁴

Al tempo stesso, ampia parte della dottrina suggerisce l'introduzione della possibilità di instaurare un procedimento in nome della SEC secondo lo schema *qui tam* anche nel settore dei mercati finanziari.⁷¹⁵ La ragione della proposta risiede, fondamentalmente, nella maggiore trasparenza che verrebbe conferita alle procedure di accertamento del contenuto della segnalazione, con l'obiettivo di colmare le difficoltà della Commissione nella gestione di un numero così ingente di segnalazioni. Infatti, la struttura tipica dello schema *qui tam* consentirebbe di realizzare attività di *screening* delle segnalazioni in modo notevolmente più agevole, considerato che i costi processuali connaturati all'instaurazione della causa nonché, soprattutto, la facoltà del DOJ di archiviare il caso, filtrerebbero le segnalazioni fondate su informazioni solide rispetto a quelle eventualmente frivole o pretestuose, comunque, non meritevoli di essere portate all'attenzione delle istituzioni.⁷¹⁶

Tale impostazione contribuirebbe, inoltre, a coinvolgere il *whistleblower* in prima persona, senza circoscrivere il suo ruolo a quello di mero spettatore delle determinazioni della SEC, spesso, non consapevoli dell'estensione di una frode segnalata tramite *whistleblowing*⁷¹⁷ e

⁷¹³ J. W. EVANS [et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 518-519.

⁷¹⁴ D. F. ENGSTROM, *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, cit., p. 629.

⁷¹⁵ Il problema del rendere pubbliche informazioni in grado di alterare l'andamento del mercato, cui la SEC si manifesta particolarmente timorosa, potrebbe essere adeguatamente risolto attraverso l'obbligo di stipula di *non-disclosure agreements* (NDAs) con i *whistleblowers* intenzionati a promuovere un'azione giudiziaria secondo lo schema *qui tam*, come suggerito da J. W. EVANS [et al.], in *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, cit., pp. 506-507.

⁷¹⁶ A. J. CASEY -A. NIBLET, *Noise Reduction: The Screening Value of Qui Tam*, cit., pp. 2216-2217.

⁷¹⁷ Secondo G. C. RAPP, in *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 135, proprio i ritardi della SEC nella gestione delle segnalazioni, hanno impossibilitato la Commissione nell'individuazione immediata di uno dei più imponenti disastri societari della storia, architettato da Bernie Madoff secondo lo schema di Ponzi, nonostante per dieci anni continuassero a giungere segnalazioni alla SEC; la vicenda illustra il contributo che, in questi casi, l'intervento dei privati potrebbe apportare all'azione della Commissione.

della portata che la possibilità di raccontare il proprio trascorso può avere nel motivare altri potenziali *whistleblowers* a segnalazioni utili alle indagini.⁷¹⁸

In particolare, alcune proposte suggeriscono la previsione del diritto a instaurare una causa *qui tam* favore del segnalante nei soli casi in cui la Commissione abbia negato di voler portare avanti un'*enforcement action* nei confronti del segnalato e, se il contenuto della segnalazione si rivelasse fondato, l'incentivo in denaro dovrebbe essere commisurato alle sanzioni pecuniarie comminate contestualmente al medesimo procedimento.⁷¹⁹

Vi sono poi i più scettici, che considerano il *whistleblowing* uno strumento che può, al limite, fungere da palliativo all'emergenza criminale rappresentata dagli illeciti commessi all'interno delle organizzazioni, in quanto, oltre a funzionare in modo necessariamente imperfetto (si pensi all'intrinseco rischio, che può essere solo parzialmente ridotto, di incorrere in informazioni fuorvianti, contenute in segnalazioni pretestuose), richiede ingenti costi da parte dello Stato atti a creare le infrastrutture necessarie al suo funzionamento. Tali risorse potrebbero essere utilmente investite per conferire ai sistemi investigativi tradizionali gli strumenti necessari a compiere indagini sempre più capillari su tali illeciti.⁷²⁰

Al di là di tali rilevanti suggerimenti *de iure condendo*, l'ultima parola nella risposta al quesito presentato in apertura al paragrafo deve essere lasciata al dato empirico.

A partire dal 1987 fino al 2023 grazie ai *qui tam whistleblowers* lo Stato ha potuto recuperare ben il 70% del pubblico denaro sottratto per via di frodi; e neanche un *penny* corrisposto a titolo di premio in denaro per i segnalanti proviene dalle casse pubbliche, bensì dalle somme ricavate a titolo di sanzioni civili.⁷²¹

Il beneficio apportato al sistema generale grazie ai *whistleblowers* emerge anche da ulteriori studi empirici che dimostrano che, nel settore della sanità, inefficienze o abusi portati alla luce dai *whistleblowers* hanno condotto a miglioramenti nelle terapie, a costi inferiori per i pazienti.

⁷¹⁸ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 141.

⁷¹⁹ G. C. RAPP, *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, cit., p. 149.

⁷²⁰ M. H. BAER, *Myths and Misunderstandings in White Collar Crime*, Cambridge, 2023, p.132.

⁷²¹ S. M. KOHN, *Why Whistleblowing Works: A New Look at the Economic Theory of Crime*, in *papers.ssrn.com*, 2024, pp.16-17, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4796825#:~:text=The%20article%20studies%20the%20i mpact%20of%20modernized%20whistleblower,on%20the%20detection%20and%20prosecution%20of%20white-collar%20crime].

⁷²² I dati riportano, altresì, che il *whistleblowing* sulle frodi nel solo settore della sanità ha condotto ad un sensibile beneficio in termini di deterrenza da condotte illecite: infatti, nel 2018 i costi per il DOJ ad esso correlati (anche con riferimento a segnalazioni false o pretestuose) ammontavano a circa 4,29 miliardi di dollari, e che solo un ristretto numero di cause (che hanno portato al recupero di 1,9 miliardi di dollari) ha condotto a un effetto deterrente pari circa 18 miliardi di dollari in termini di risparmi, valore di gran lunga superiore ai costi ad esso associati per il DOJ. ⁷²³

Inoltre, a partire dall'introduzione del *whistleblower program* del Dodd-Frank Act, nonostante l'aumento esponenziale del numero di segnalazioni ricevute dalla SEC, i tentativi di alcuni dirigenti di aggirare le nuove regole mettendo a tacere i *whistleblowers* e le potenziali conseguenze indesiderate degli incentivi, si osserva una significativa riduzione degli illeciti contabili, specie nei casi di sistemi interni di segnalazione deboli. ⁷²⁴

Oltre a ciò, sono copiose le evidenze empiriche che testimoniano l'effetto preventivo dispiegato dalle *whistleblower provisions* del Dodd-Frank Act: in particolare, si prenda in considerazione una recente indagine empirica volta ad identificare l'estensione del campo oscuro delle frodi societarie; di tutte le grandi società quotate in borsa una media del 10% commette frodi societarie annualmente. Le evidenze dimostrano che le agenzie di controllo sono attualmente in grado di individuare 1/3 di tali illeciti e che, considerata sia la criminalità sommersa e quella che giunge effettivamente all'attenzione delle autorità, le frodi societarie distruggono l'1,6% dell'*equity value* delle suddette società, pari a 744 miliardi di dollari nel 2020. ⁷²⁵ Si combinino ora tali dati con quelli emersi in un ulteriore studio, che dimostra che le *whistleblowing provisions* del Dodd-Frank Act sono in grado di diminuire il rischio di frodi del 17% all'interno

⁷²² Lo studio in questione riguarda specificamente le cure dei pazienti affetti da osteoporosi, che, successivamente alle cause *qui tam* intentate da *whistleblowers*, hanno conosciuto sensibili modifiche: dal ricovero per praticare la cifoplastica si è passati a trattamenti ambulatoriali meno invasivi e che hanno condotto a un benessere superiore per i pazienti, chiaramente, a costi inferiori. Cfr. J. LEDER LUIS, *Whistleblowers, The False Claims Act, and the Behavior of Healthcare Provider*, in *ideas.repec.org*, 2019, p.3, [<https://ideas.repec.org/p/jmp/jm2019/ple1069.html>].

La ricerca prende in considerazione i dati inerenti alle cause intentate da *whistleblowers* secondo il sistema *qui tam* dinnanzi al DOJ e quelli detenuti dalla *Medicare* (assicurazione sanitaria federale), nell'arco di tempo intercorrente tra il 1999 e il 2016. Cfr. J. LEDER LUIS, *Whistleblowers, The False Claims Act, and the Behavior of Healthcare Provider*, cit., p. 29.

⁷²³ J. LEDER LUIS, *Whistleblowers, The False Claims Act, and the Behavior of Healthcare Provider*, cit., p. 28.

⁷²⁴ C. WIEDMAN- C. ZHU, *Do the SEC Whistleblower Provisions of Dodd Frank Deter Aggressive Financial Reporting?*, in *papers.ssrn.com*, 2020, p.4, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3105521].

⁷²⁵ A. DYCK- A. MORSE-L. ZINGALES, *How pervasive is corporate fraud?*, in *Review of Accounting Studies*, vol. 29, p. 737.

di grandi società quotate, conducono alla riduzione dell'1,9% degli illeciti effettivamente commessi annualmente e dello 0,29% dei costi annuali ad esse correlati per il mercato azionario.⁷²⁶

I dati presentati consentono, dunque, di rispondere in senso negativo al quesito presentato in apertura al paragrafo: la disciplina del *whistleblowing* statunitense conduce a un efficace contrasto della criminalità nelle imprese nonché a un notevole effetto deterrente sulle condotte dei membri. Il tutto, con sensibili risparmi in termini di spese da parte dello Stato, positivi impatti sul benessere dei pazienti nel settore della sanità, nonché con riferimento alla tutela della trasparenza delle transazioni nei mercati finanziari.

2. Profili critici della disciplina italiana del *whistleblowing*.

Secondo quanto riferisce il professor Carlo Piergallini, testimone delle prime esperienze applicative del d.lgs. 24/2023 in quanto membro di alcuni Organismi di Vigilanza in contesti societari italiani medio-grandi, l'entrata in vigore della normativa ha condotto, nella prassi, ad un sensibile incremento delle segnalazioni presentate mediante canale interno, già in aumento a partire dal 2017, anno in cui, come si rilevava *supra* I §5, il legislatore era intervenuto sulla disciplina dell'istituto.⁷²⁷ Nonostante ciò, i numeri rimangono ancora molto bassi, come confermano le primissime constatazioni empiriche.⁷²⁸

Senza dubbio, un quadro normativo più maturo e completo sul *whistleblowing* ha consentito di superare alcune resistenze socioculturali ad una maggiore assimilazione dell'istituto, aprendo la strada a riflessioni di ordine critico non più sviluppate dalla dottrina italiana solamente in chiave comparatistica, di cui si darà conto in questa sede, per lasciare al paragrafo successivo l'illustrazione di proposte orientate a colmare le permanenti criticità riscontrate.

Una prima problematica applicativa ha a che vedere con l'obbligo di individuazione dell'organo interno, non meglio specificato dal decreto, deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni: come si rilevava *supra* II §4, secondo i risultati del sondaggio diffuso da ANAC,

⁷²⁶ P. G. BERGER -H. LEE, *Did the Dodd–Frank Whistleblower Provision Deter Accounting Fraud?*, in *Journal of Accounting Research*, vol. 60, no. 4, 2022, p.1342.

⁷²⁷ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷²⁸ Il riferimento è all'indagine condotta da ANAC per cui v. *supra*, II §4.

alcuni enti hanno scelto di attribuire tale mansione al proprio Organismo di Vigilanza, supportati dalla Guida Operativa di Confindustria.

Vi sono coloro che contestano l'attribuzione di tale delicato compito all'OdV in ragione del fatto che prenderebbe parte al processo di gestione dell'ente, minando al fondamentale requisito della terzietà che lo connota: si pensi, a titolo esemplificativo, alla prospettabile dinamica per cui l'OdV si ritrovi nella condizione di notificare all'ufficio HR la necessità di procedere in via disciplinare nei confronti dell'autore della violazione accertata.⁷²⁹ Inoltre, l'OdV potrebbe compiere errori contestualmente agli accertamenti relativi al contenuto della segnalazione, tra cui il trapelare di informazioni che potrebbero sensibilmente alterare, in contesti di società quotate in borsa, l'andamento dei mercati.⁷³⁰ Oltre a ciò, si pone il problema di individuare l'organo competente alla gestione delle segnalazioni nel caso in cui all'ente in questione si applichino ulteriori normative, come nel caso delle società quotate in borse di altri ordinamenti che non contemplano la figura dell'OdV.⁷³¹

Si rinvencono rilevanti problematiche applicative anche in merito all'istituzione del canale interno di segnalazione nei gruppi di società con un numero di dipendenti superiore a 249, con riferimento ai quali il decreto nulla dispone.⁷³²

Oltre a ciò, a livello puramente formale, una perplessità interpretativa riguarda il carattere obbligatorio degli strumenti di crittografia per la tutela della riservatezza del segnalante, considerato che l'art. 10 co.1 del decreto richiede, semplicemente, che l'ANAC promuova l'implementazione dei suddetti strumenti; l'istituzione di un obbligo si manifesterebbe eccessivamente gravoso per la società, specie nei casi in cui l'anonimato sia garantito in altro modo dal sistema informatico.⁷³³

⁷²⁹ S. LOGROSCINO, *Considerazioni critiche sui nuovi canali di segnalazione previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento agli enti del settore privato*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2023, p. 4, [https://www.giurisprudenzapenale.com/wp-content/uploads/2023/04/Logroscino_gp_2023_4.pdf].

⁷³⁰ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷³¹ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷³² A tal proposito, la Guida Operativa di Confindustria, come si rilevava *supra* II §4, ipotizza due soluzioni applicative.

⁷³³ A. PROVERA, *Il 'soffiatore di fischietto'. Considerazioni sul recepimento della direttiva sul whistleblowing*, cit., §2.

È, altresì, fonte di criticità pratiche, la sovrapposizione che si delinea nei casi in cui venga parallelamente avviata un'indagine da parte della Procura, che induce gli organi interni alle società deputati alle *internal investigations*, a trattare la materia con estrema delicatezza, spesso conducendo meri *audit* documentali, nel timore che, successivamente, possa essere ad essi contestato un inquinamento delle prove necessarie alla Procura per indagare sul reato giunto alla sua attenzione.^{734 735}

Da non trascurare sono poi quei fenomeni, equamente problematici a livello interno, che l'esperienza suggerisce essere parecchio frequenti in società che distribuiscono servizi, per cui gli utenti si servono della piattaforma informatica di *whistleblowing* per inoltrare reclami inerenti al servizio ricevuto, che spesso determinano un considerevole aggravio per la funzione deputata alla ricezione delle segnalazioni; il dato manifesta la scarsa consapevolezza da parte della pubblica opinione sull'argomento.⁷³⁶

Preoccupazioni simili verso il corretto funzionamento del canale interno sono da riferirsi alla prevalenza, suggerita dall'esperienza nelle aziende, delle segnalazioni anonime, specie nel caso in cui il segnalato sia un soggetto di vertice aziendale;⁷³⁷ il dato testimoniato anche dal *supra* analizzato monitoraggio di ANAC, potrebbe denotare la volontà dei segnalanti di coprire la propria identità in ragione, da una parte, del carattere non sufficientemente certo dell'informazione segnalata e, dall'altra, della scarsa fiducia nelle protezioni previste dalla normativa.⁷³⁸ Invero, a tal proposito, la dottrina guarda con favore la significativa estensione del perimetro applicativo delle misure di protezione del segnalante sia riguardo alla definizione ampia di ritorsione abbracciata dal decreto sia riguardo al notevole ampliamento del novero dei

⁷³⁴ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷³⁵ Come rilevato da C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024, non è, inoltre, ben chiaro come si debba procedere nel caso in cui all'attenzione dell'OdV (nel caso sia esso l'organo competente a ricevere le segnalazioni interne) giungano segnalazioni aventi ad oggetto violazioni penalmente rilevanti: parte della dottrina, ritiene che esso non abbia la rappresentanza esterna della società e quindi, in questo senso, non sia legittimato a presentare direttamente denuncia alle autorità, ma che, al contrario, l'informazione debba prima essere recapitata al Collegio Sindacale o al Consiglio di amministrazione della società, chiamati a valutare l'opportunità di trasmettere la segnalazione all'autorità giudiziaria competente; altra parte, invece, lo ritiene possibile.

⁷³⁶ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷³⁷ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷³⁸ M. TRASHAJ, *Whistleblowing: le criticità empiriche e l'idea dell'incentivo indennitario-assistenziale*, cit., §3.

soggetti segnalanti legittimati a ricevere le tutele, nonostante rilevi l'irragionevolezza della restrizione dell'inversione dell'onere della prova solo per talune categorie di segnalanti vittime di ritorsioni.⁷³⁹ Inoltre, seppure sia stato formalizzato all'art 18 del d.lgs. 24/2023 il ruolo degli enti del Terzo Settore abilitati a fornire misure di sostegno al *whistleblower*, risulta in contrasto con il disposto della Direttiva⁷⁴⁰ l'esclusione di una protezione a loro favore dalle ritorsioni, in vista dei possibili pregiudizi economici determinati dalla limitazione dell'accesso per essi a finanziamenti o dell'inserimento in "liste nere" suscettibili di impedire il corretto espletamento delle loro funzioni di assistenza e consulenza gratuite a beneficio dei segnalanti.⁷⁴¹

Una criticità interessa anche i termini previsti dalla normativa per le comunicazioni con i segnalanti. Per quanto concerne il primo, di sette giorni, entro il quale l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni è chiamato a comunicare la presa in carico della segnalazione, esso non provoca particolari problematiche, in quanto non richiede alcun requisito contenutistico particolare. Al contrario, il secondo, di tre mesi, pone rilevanti perplessità interpretative: la normativa non specifica se esso debba essere inteso come definizione del procedimento o solamente come comunicazione circa l'attività svolta e quella da, eventualmente, intraprendere in seguito. Il *considerando* 57⁷⁴² della direttiva (UE) 2019/1937 prospetta la possibilità di produrre, entro il suddetto termine, un riscontro non definitivo, meramente interlocutorio,⁷⁴³ potendo l'organo comunicare al segnalante la necessità di nuove indagini e, il *considerando* 58,

⁷³⁹ V.M. DONINI, *Il decreto legislativo 24/2023: reale innalzamento delle tutele del whistleblower oppure un'occasione mancata? Un'analisi critica e comparatistica*, cit., p. 4.

⁷⁴⁰ Considerando 45 Direttiva (UE) 2019/1937.

⁷⁴¹ V.M. DONINI, *Il decreto legislativo 24/2023: reale innalzamento delle tutele del whistleblower oppure un'occasione mancata? Un'analisi critica e comparatistica*, cit., p. 10.

⁷⁴² «Nell'ambito della segnalazione interna, informare nei limiti di legge e nel modo più completo possibile la persona segnalante circa il seguito dato alla segnalazione è fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione degli informatori e ridurre il rischio di segnalazioni o divulgazioni pubbliche inutili. La persona segnalante dovrebbe essere informata entro un termine ragionevole delle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta di tale seguito dato. Il seguito potrebbe includere, per esempio, il rinvio ad altri canali o altre procedure in caso di segnalazioni che interessino esclusivamente i diritti individuali della persona segnalante, l'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta. In tutti i casi, la persona segnalante dovrebbe essere informata in merito all'andamento e all'esito dell'indagine. Dovrebbe essere possibile invitare tale persona a fornire ulteriori informazioni nel corso dell'indagine, senza tuttavia che sussista un obbligo di fornire dette informazioni».

⁷⁴³ La soluzione è supportata anche da ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, cit., p. 40.

⁷⁴⁴ consente di fornire un nuovo termine. Ma al di là di tali indicazioni, il decreto nulla dispone in proposito, aprendo la strada a possibili pregiudizi per il segnalante, per il segnalato e per l'efficacia complessiva del sistema interno di *whistleblowing*: per esempio, si pongono perplessità inerenti a quale dovrebbe essere la proroga massima del termine generale di tre mesi, la cui indeterminatezza può condurre ad applicazioni differenziate e discrezionali della normativa. ⁷⁴⁵

Ulteriore rilievo critico si pone con riferimento all'ambito di applicazione oggettivo del decreto: nonostante disponga che la disciplina non si applichi alle segnalazioni riguardanti rapporti individuali di lavoro (art. 1, co.2, lett. a)), esso considera di *whistleblowing* tutte quelle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del modello di organizzazione e gestione (art. 2, co.1, lett. a), n. 2) e, considerato che ogni modello 231 contiene al suo interno il Codice Etico della società, ogni violazione del codice di condotta figura quale violazione del modello 231. Tra queste violazioni rientrano anche quelle inerenti ai rapporti individuali di lavoro, che, il dato applicativo suggerisce essere le più frequenti, segnatamente con riferimento alle molestie e discriminazioni sui luoghi di lavoro. ⁷⁴⁶ Le medesime perplessità sorgono anche con riferimento all'art. 3 co. 1, che, come rilevato dalle stesse Linee Guida di ANAC, limita al canale interno le segnalazioni aventi ad oggetto una condotta rilevante ai sensi del modello 231 per i soggetti del settore privato, limitazione che, invece, non si riscontra per gli enti del settore pubblico. ⁷⁴⁷

Al di là di quanto strettamente inerente ai canali interni di segnalazione, il decreto *whistleblowing* ha istituito un indipendente canale esterno affidato alla competenza dell'ANAC, di cui i segnalanti possono avvalersi solo in presenza di una delle condizioni di cui all'art. 6 del decreto. Il tenore della norma, con riferimento specifico alle lettere c) e d), appare estremamente vago, tanto da consentire di ricorrere immediatamente al canale gestito da ANAC sulla base della personale e discrezionale decisione del segnalante. Il medesimo

⁷⁴⁴ «Un termine ragionevole per informare una persona segnalante non dovrebbe superare tre mesi. Se non è ancora stato deciso un seguito adeguato, la persona segnalante dovrebbe esserne informata, come anche degli eventuali ulteriori riscontri da attendersi».

⁷⁴⁵ A. PROVERA, *Il 'soffiatore di fischietto'. Considerazioni sul recepimento della direttiva sul whistleblowing*, in *Compliancehub.it*, 2023, §2, [[Il 'soffiatore di fischietto'. Considerazioni sul recepimento della direttiva sul whistleblowing – Corporate Crime & Compliance Hub](#)].

⁷⁴⁶ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷⁴⁷ A. CARINO (DLA Piper LLP), nel corso della lezione del 13/09/2024 del *Corso Corporate Compliance & Business Integrity* intitolata "Flussi informativi e whistleblowing".

problema si riscontra anche con riferimento all'art. 15 co. 1 lett. b) e c), inerente all'ulteriore canale di segnalazione rappresentato dalla divulgazione pubblica,⁷⁴⁸ ma, a tal proposito, la questione risulta estremamente più delicata, in quanto, rendere di pubblico dominio quella che rappresenta una mera ipotesi di violazione (eventualmente non fondata) può avere effetti potenzialmente devastanti e permanenti sulla reputazione e sull'immagine di un ente.⁷⁴⁹ Sotto un profilo operativo, la vaghezza di tali requisiti potrebbe condurre a una sostanziale privazione di valenza pratica del canale interno di segnalazione, che, secondo alcuni, è indice di una sfiducia da parte del legislatore nella capacità degli enti di affrontare e risolvere con determinazione e serietà le segnalazioni *whistleblowing*.⁷⁵⁰ Nonostante le Linee Guida ANAC precisino la portata del dettato normativo, in particolare imponendo che il segnalante allegghi «circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili» che fondano il motivo di avvalersi del canale esterno o di procedere alla divulgazione pubblica,⁷⁵¹ le incertezze interpretative cagionate da tali norme permangono, segnatamente con riferimento al mancato coordinamento della nuova disciplina con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici recentemente riformato.⁷⁵²

Tali imprecisioni nel coordinamento con le altre normative hanno indotto parte della dottrina a ritenere che il decreto in esame sia stato interpretato dal nostro legislatore come mero “atto dovuto” e non come occasione in grado di migliorare il sistema nel suo complesso.⁷⁵³

Il ruolo di ANAC, grandemente potenziato dalla nuova disciplina, è, finora, stato marginale, ed è quindi difficile esprimersi in tal senso,⁷⁵⁴ essendo rimasto essenzialmente relegato

⁷⁴⁸ A. PROVERA, *Il 'soffiatore di fischietto'. Considerazioni sul recepimento della direttiva sul whistleblowing*, cit., §2.

⁷⁴⁹ S. LOGROSCINO, *Considerazioni critiche sui nuovi canali di segnalazione previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento agli enti del settore privato*, cit., p. 5.

⁷⁵⁰ S. LOGROSCINO, *Considerazioni critiche sui nuovi canali di segnalazione previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento agli enti del settore privato*, cit., p. 5.

⁷⁵¹ ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, cit., pp. 41-45.

⁷⁵² Il riferimento è all'11-ter come modificato da parte del d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, che impedisce «qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale» tramite *social network* da parte dei dipendenti pubblici, nonostante venga espressamente consentita la divulgazione pubblica tramite tale strumento. Cfr. V.M. DONINI, *Il decreto legislativo 24/2023: reale innalzamento delle tutele del whistleblower oppure un'occasione mancata? Un'analisi critica e comparatistica*, cit., p. 8.

⁷⁵³ R. TORINO- E. M. TRIPODI, *Il whistleblowing. Guida al d.lgs. 10 marzo 2023*, n. 24, Pisa, 2023, p. 6.

⁷⁵⁴ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

all'approvazione delle Linee Guida atte a fornire indicazioni sull'attuazione delle disposizioni del decreto.

Sul tema degli incentivi economici alla segnalazione, la dottrina è divisa:

- Una parte ritiene che il legislatore abbia correttamente deciso di escluderli dalla nuova disciplina. Previsioni di questo genere si presterebbero a strumentalizzazioni eccessive che provocherebbero considerevoli difficoltà nel selezionare le segnalazioni. Inoltre, non si vede la necessità di tali incentivazioni anche in ragione del suddetto aumento del numero di segnalazioni ricevute mediante canale interno successivamente all'entrata in vigore della nuova disciplina.⁷⁵⁵
- Altra parte, giudica, invece, necessario una qualche forma di incentivo economico alla segnalazione, suscettibile di conferire all'istituto una più penetrante effettività. Queste opinioni fanno leva sul carattere determinante del premio in denaro sulla decisione di soffiare il fischietto, in assenza della quale, il *whistleblowing* si manifesterebbe, per lo più, controproducente.⁷⁵⁶

Gli esperti del settore suggeriscono di non sopravvalutare le potenzialità dell'istituto, che, nella complessità delle dinamiche che interessano la struttura societaria, può al più fungere da supporto agli ulteriori strumenti atti a prevenire e contrastare il flagello della criminalità d'impresa. Il *whistleblowing* può realisticamente ridurre il rischio di commissione di illeciti all'interno delle organizzazioni, segnatamente contribuendo a diffondere una cultura della legalità tra i suoi membri: l'esperienza restituisce, infatti, un sensibile incremento delle risorse investite da parte degli apparati organizzativi italiani nell'implementazione dei canali interni di segnalazione,⁷⁵⁷ attività che, naturalmente, ostacola, a livello culturale, le spinte verso l'illegalità.

⁷⁵⁵ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024; R. TORINO- E. M. TRIPODI, *Il whistleblowing. Guida al d.lgs. 10 marzo 2023*, n. 24, cit., p. 203.

⁷⁵⁶ ECONOPOLY, *Whistleblowing, molto rumore per nulla. Ecco la differenza fra noi e Usa*, in *ilSole24ore.com*, 2023, [https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2023/02/09/whistleblowing-direttiva-recepimento-2/?refresh_ce=1]; L. MORGIA, *Whistleblowing e incentivi economici: un'analisi comparata*, in *lavorodirittieuropa.it*, 2024, p.4, [<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/MORGIA.pdf>]; V.M. DONINI, *Il decreto legislativo 24/2023: reale innalzamento delle tutele del whistleblower oppure un'occasione mancata? Un'analisi critica e comparatistica*, in *lavorodirittieuropa.it*, 2024, p. 14 [<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/DONINI.pdf>].

⁷⁵⁷ Il Professor Piergallini, nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/24, fa emergere gli sforzi consistenti, soprattutto da parte di società medio-grandi, diretti all'assunzione di personale Internal Audit deputato alla gestione delle segnalazioni.

Ma a prescindere dal *whistleblowing*, ogni società deve disporre di un sistema di controlli interni effettivi e indipendenti, affidato alla funzione Internal Audit, il cui corretto funzionamento rappresenta condizione necessaria, *in primis*, per la corretta ed efficace conformità alle procedure, e, dunque, per la diffusione di una cultura della legalità; solo successivamente, viene l'accertamento del contenuto delle segnalazioni.

Il *whistleblowing* è ormai uno snodo fondamentale della *compliance*, da cui non si può prescindere ma la cui assimilazione da parte dei membri di organizzazioni complesse richiede il necessario tempo.⁷⁵⁸ Il riscontrato aumento del numero delle segnalazioni è indice di una maggiore sensibilità sull'argomento, che, da una parte si deve alle maggiori protezioni offerte al segnalante nonché agli ulteriori soggetti coinvolti dalla nuova disciplina, e, soprattutto, dall'altra, alla maggiore fiducia che l'opinione pubblica ripone nell'effettività dell'istituto, fors'anche in ragione dell'obbligo di implementazione di matrice europea.⁷⁵⁹

In questo senso, non sarebbero auspicabili modifiche profonde della nuova e giovanissima disciplina, optando, al contrario per interventi mirati a chiarire i non pochi profili di perplessità che la interessano: in questo modo, prossimamente, si potrà apprezzare in modo più completo il grado di effettività che può efficacemente dispiegare, considerati i costi che, inevitabilmente, soprattutto gli enti di dimensioni medio-grandi hanno dovuto sopportare per implementare le nuove disposizioni.⁷⁶⁰

3. Considerazioni di politica criminale.

Da ultimo, si tratteranno i lineamenti di alcune proposte *de iure condendo* per l'attuale sistema *whistleblowing* italiano, frutto dell'osservazione del fenomeno da un punto di vista giuridico ed empirico; si entrerà, dunque, nella dimensione del "possibile",⁷⁶¹ i cui connotati ammettono l'individuazione di utili alternative all'assetto normativo vigente, orientate, naturalmente,

⁷⁵⁸ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷⁵⁹ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷⁶⁰ C. PIERGALLINI (professore ordinario di Diritto penale presso l'Università di Macerata), nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷⁶¹ G. FORTI, *L'immane concretezza. Metamorfosi del crimine e controllo penale*, cit., p. 92.

all'idea di uno scopo, precisamente da ricondursi alla prevenzione e al contrasto dei reati d'impresa.

Il carattere fondamentale di un approccio al tema in termini di “possibilità”, si rende, in questa sede, ancor più necessario, in ragione del fatto che la disciplina cui si riferiscono gli interventi è parecchio giovane, di conseguenza, nonostante le primissime considerazioni applicative non siano confortanti, non si dispone dei sufficienti dati empirici per testare la sua assimilazione da parte della società.

L'intera trattazione ha cercato di far emergere il carattere determinante che le influenze situazionali e di contesto dispiegano sulla genesi della criminalità delle organizzazioni e, dunque, sulla decisione di soffiare il fischietto.

Pertanto, i suggerimenti *de lege ferenda* saranno presentati, in questa sede, servendosi di una precisa scansione metodologica, e, cioè, prendendo in considerazione la realtà giuridica e fattuale secondo tre livelli di analisi, macro-, meso- e micro-, ⁷⁶² in reciproca interdipendenza, al pari di quanto si era fatto *supra* I §2, nel descrivere le caratteristiche del crimine organizzativo.

3.1. Il macro-livello di analisi.

Il macro-livello di analisi deve necessariamente prendere in considerazione il contesto competitivo in cui le devianze che il *whistleblowing* intende prevenire e contrastare si collocano: il carattere intrinsecamente scarso delle risorse (e dei correlati benefici cui conducono, ossia il potere e il successo), impone agli attori del mercato comportamenti che calpestano tutto ciò che vi è di morale o legale, se il raggiungimento dell'obiettivo economico è divenuto possibile e conveniente solo per vie illegali.

Le evidenze empiriche *supra* IV §1 riportate, dimostrano che l'unico modo per contrastare tali atteggiamenti criminali e pervasivi è azzerare il beneficio che l'organizzazione (e, quindi, i suoi membri) percepiscono dal reato. Per farlo, è, anzitutto, necessario che lo Stato renda più conveniente per i membri denunciare gli illeciti di cui sono a conoscenza rispetto a lasciarsi coinvolgere nella commissione.

In questo senso, ritengo indispensabile al corretto funzionamento del *whistleblowing*, l'approvazione da parte del nostro legislatore di un provvedimento normativo atto ad istituire

⁷⁶² D. VAUGHAN, *Criminology and the Sociology of Organizations*, cit., pp. 119-125.

forme di incentivi economici alle segnalazioni provenienti da quei lavoratori inseriti in uno specifico settore del mercato, ossia quello dei mercati finanziari.

Il settore dei mercati finanziari è, come rivela l'ultimo rapporto di Europol (Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione nell'attività di contrasto) sulla valutazione della minaccia della criminalità economica e finanziaria in Europa nel 2023,⁷⁶³ negli ultimi anni divenuto un concentrato di schemi criminosi tra loro interdipendenti che hanno assunto dimensione e connotati senza precedenti, anche in ragione della difficoltà nella determinazione dell'estensione del sommerso. La criticità della situazione emerge, segnatamente con riferimento alle frodi *online*, che, inevitabilmente, conduce a una consistente vittimizzazione dei cittadini dell'UE; i profitti per i responsabili sono enormi, talvolta per miliardi di euro con riferimento a singoli casi.

In particolare, nel settore finanziario, gli autori di tali condotte fanno grande affidamento su esperti professionisti, che svolgono un ruolo fondamentale come facilitatori delle loro attività criminali: la cooperazione si sviluppa soprattutto con fornitori di servizi che contribuiscono all'infiltrazione dei profitti criminali nell'economia legale oppure creano entità commerciali legali per perseguire scopi criminali e occultare i beneficiari finali. Nei mercati regolamentati gli illeciti si diffondono attraverso «sosticcati ecosistemi di criminalità finanziaria» che consenta la continuità dell'attività criminale e che, se assommata alla capacità di riciclare livelli industriali di profitti illeciti e di realizzare efficienti reti di corruttori e corrotti, rendono la criminalità in esame estremamente difficile da individuare. Si consideri, infatti, che ben il 70% delle reti criminali che operano nell'UE si avvalgono del riciclaggio di denaro per finanziare le proprie attività o occultare i propri illeciti, creando un sistema finanziario sotterraneo parallelo per gestire operazioni e pagamenti lontano dai meccanismi di vigilanza, essendo che nell'attività criminale rivestono una posizione centrale proprio alcuni intermediari finanziari; altamente problematica è, altresì, l'offerta di servizi bancari non regolamentati di ampia portata a livello mondiale a diverse organizzazioni criminali, che consente, agli autori di questi illeciti, di costruire legami con i vertici della criminalità organizzata.⁷⁶⁴

⁷⁶³ EUROPOL, *Il rovescio della medaglia. Analisi della criminalità finanziaria ed economica*, 2023, [https://www.europol.europa.eu/cms/sites/default/files/documents/IT_Valutazione%20della%20minaccia%20della%20criminalit%C3%A0%20finanziaria%20ed%20economica%20nell%E2%80%99Unione%20europea%20-%20Sintesi.pdf].

⁷⁶⁴ EUROPOL, *Il rovescio della medaglia. Analisi della criminalità finanziaria ed economica*, cit., pp. 2-4.

Istituiti sistemi di finanziamenti e investimenti criminali per gestire i beni riciclati, essi sono legalmente amministrati da società private e da esperti del settore finanziario, talvolta ignari dell'origine criminale dei beni oppure scambiati tra società come mezzo di pagamento in completa assenza di documenti che attestino le transazioni finanziarie, il che rende alle agenzie di controllo estremamente complesso associare il movimento ad un'impresa.⁷⁶⁵

Mezzo di eliminazione del profitto per gli autori di tali illeciti è il recupero dei beni, che, tuttavia, il rapporto rileva essere relegato al mero 2% dei proventi annuali della criminalità organizzata, che, attraverso lo strumento della corruzione, riesce ad insinuarsi in tali dinamiche, segnatamente disponendo di ingenti profitti con cui pagare tangenti per raggiungere i propri obiettivi illeciti.

In questo panorama si inseriscono, poi, le frodi, che, nel 2023 si sono manifestate soprattutto nell'ambito degli investimenti (in particolare dei cripto-investimenti). Il tutto con ripercussioni sul benessere dei cittadini dell'Unione, sulla tutela dei consumatori e sull'efficacia dell'operato delle istituzioni.⁷⁶⁶

L'insidiosità e il mutamento dei caratteri che hanno interessato la criminalità economico-finanziaria è avvertita anche dalla magistratura italiana, che fa emergere, tra le altre cose, la necessità di «trovare un equilibrio tra le authority che controllano effettivamente, come cani da guardia e non da salotto», nell'obiettivo di garantirsi un ruolo residuale in materia. «La cultura delle autorità dovrebbe essere più interventista e seria», diversa da quella che, attualmente, intendono portare avanti: «ad esempio, Bankitalia ha una paura folle dei danni sistemici e quindi cerca di salvare il salvabile e la Consob dialoga con i soggetti del mercato creando situazioni di compromesso», venendo, in parte, meno al suo compito fondamentale di tutelare gli investitori.⁷⁶⁷

Affidare loro la competenza alla gestione delle segnalazioni di illeciti, potrebbe essere l'occasione più idonea per dotarle degli strumenti e dell'autorevolezza tale da poter attivamente contribuire al contrasto degli illeciti in esame.

⁷⁶⁵ EUROPOL, *Il rovescio della medaglia. Analisi della criminalità finanziaria ed economica*, cit., p.4.

⁷⁶⁶ EUROPOL, *Il rovescio della medaglia. Analisi della criminalità finanziaria ed economica*, cit., p.5.

⁷⁶⁷ F. MASSARO, *Così nacquero le inchieste su finanza, banche e borsa: intervista a Francesco Greco, ex procuratore della Repubblica di Milano*, in *Milanofinanza.it*, 2024, [<https://www.milanofinanza.it/news/cosi-nacquero-le-inchieste-su-finanza-banche-e-borsa-intervista-a-francesco-greco-ex-procuratore-della-202404181557318588>].

La struttura delineata attribuirebbe, quindi, alla Consob (Commissione nazionale per le società e la borsa) e alla Banca d'Italia la competenza a ricevere le segnalazioni *whistleblowing* provenienti dagli operatori dal mercato, più precisamente, attraverso i canali di segnalazioni già esistenti e disciplinati dagli articoli 4-*undecies* e 4-*duodecies* del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (TUF).

Tale proposta sarebbe, del resto, supportata dal dato empirico,⁷⁶⁸ che dimostra che all'interno dei mercati finanziari operano soggetti tecnicamente esperti, che, sono astrattamente in grado di riconoscere condotte che integrano illeciti tanto complessi e insidiosi e, di conseguenza, di massimamente valorizzare l'istituto del *whistleblowing* nell'indirizzare le autorità verso i focolai di criminalità.

I segnalanti disporrebbero, secondo tale disegno, della totalità dei canali previsti dall'attuale d.lgs. 24/2023, ossia quello interno, esterno e la divulgazione pubblica, con l'unica differenza che quello esterno farebbe capo alla Consob e alla Banca d'Italia invece che all'ANAC. La Consob e la Banca d'Italia sarebbero, altresì, competenti a gestire le segnalazioni e accertarne, a seguito di indagini, la fondatezza, mediante l'istituzione all'interno di ciascuna di un ufficio deputato a tale mansione; inoltre, il necessario coordinamento tra le rispettive competenze (anche in vista dell'irrogazione di sanzioni) potrebbe essere garantito attraverso la stipula di protocolli d'intesa di cui al 4-*duodecies*, co.1, lett. d) del TUF.

Tale disegno, implica, comunque, che in ogni caso il segnalante presenti la propria segnalazione tramite canale interno per poi, solo in seconda battuta, ricorrere al canale di segnalazione esterno, in presenza delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 24/2023: si riscontrava in precedenza (v. *supra* III, §3), infatti, il carattere determinante che riveste la previsione di un obbligo di segnalazione interna sull'efficace funzionamento del sistema degli incentivi economici alle segnalazioni.

In generale, ma, soprattutto, in caso di segnalazioni anonime, diventa fondamentale individuare i criteri di selezione, in vista dell'incremento che ne deriverebbe in presenza di incentivi alla segnalazione, che sarebbe astrattamente suscettibile di ostruire il canale e pregiudicarne l'efficacia: a tal proposito, si propone di individuare nella «suscettibilità di accertamento» il *discrimen* da adottarsi in sede preliminare di *screening* delle segnalazione, con ciò alludendo

⁷⁶⁸ v. *supra* V, §1.

al suo carattere sufficientemente preciso e circostanziato, non generico.⁷⁶⁹ Nel caso in cui la segnalazione si manifestasse fondata, la Consob o la Banca d'Italia saranno tenute a corrispondere al suo autore un'“indennità” in denaro, commisurata alle entrate personali che ha messo a rischio con la segnalazione, tenendo in considerazione:

- la retribuzione percepita al momento della segnalazione;
- lo stato di avanzamento della carriera lavorativa;
- l'entità delle sanzioni comminate nei confronti del segnalato.⁷⁷⁰

Nel commisurare gli incentivi a favore dei segnalanti, dovrebbero fare in modo che non siano troppo elevati da incoraggiare troppe segnalazioni, perfino quelle infondate, opportunistiche o pretestuose e non troppo scarsi da non indurre i lavoratori ad esporsi.

Si propone, inoltre, che a finanziare gli incentivi siano le sanzioni amministrative da esse comminate, da far confluire in un apposito Fondo istituito per corrispondere gli incentivi in denaro.

Non si dimentichi, come ulteriore elemento a sostegno della proposta, che la singolare propensione al profitto che le evidenze empiriche attribuiscono agli operatori del settore,⁷⁷¹ potrebbe significativamente motivarli alla denuncia in vista del premio in denaro. In tal modo, certamente si rischierebbe di «“istituzionalizzare” la medesima logica opportunistica che è alla base della perpetrazione degli illeciti»,⁷⁷² ma, idealmente, l'obbligo di avvalersi in prima battuta del canale interno di segnalazione (che non prevede incentivi) nonché robusti sistemi di *compliance* potrebbero contrastare tale tendenza.

Per quanto concerne gli altri settori, non si ravvisa la necessità di istituire un sistema di incentivi in denaro, che potrebbe minare l'efficacia generale dell'istituto in ragione degli enormi costi implicati nonché del sovraccarico di segnalazioni che si accumulerebbero sulle autorità riceventi; pertanto, in settori diversi, si opterebbe per mantenere e rafforzare l'operatività delle robuste tutele sostanziali e processuali (in caso di ritorsioni) previste dalla disciplina

⁷⁶⁹ Per la verità, la soluzione deriva da una prassi invalsa nell'operato di alcuni Organismi di Vigilanza di società italiane, come dichiarava il Professor C. PIERGALLINI nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024.

⁷⁷⁰ In questo modo si attenuerebbe il carattere “premiale” dell'incentivo che la nuova disciplina ha rifiutato, ricercando, al contempo, di trovare un equilibrio con l'esigenza di contrasto degli illeciti. Cfr. M. TRASHAJ, *Whistleblowing: le criticità empiriche e l'idea dell'incentivo indennitario-assistenziale*, cit., §4.

⁷⁷¹ v. *supra* V §1 e III §3.

⁷⁷² G. FORTI, *Il crimine dei colletti bianchi come dislocazione dei confini normativi. “Doppio standard” e “doppio vincolo” nella decisione di delinquere o di blow the whistle*, cit., p. 173

attualmente vigente. Senza considerare che, in molti di essi, come quella della sanità o della sicurezza sui luoghi di lavoro, le evidenze empiriche dimostrano che i lavoratori sono maggiormente motivati alla denuncia da riflessioni di ordine morale che da incentivi in denaro.

773

3.2. Il meso-livello di analisi.

Il meso-livello di analisi, prende in considerazione l'organizzazione, la sua struttura, le procedure interne e le operazioni. Con riferimento alla struttura, si erano sollevate sia nel paragrafo precedente sia *supra* IV §2, alcune criticità, inerenti all'obbligo previsto dalla nuova disciplina di istituzione di un canale interno di segnalazione. Il decreto *whistleblowing* nulla specifica in merito all'organo o all'ufficio interno deputato alla gestione delle segnalazioni, consentendo, solamente agli enti di piccole dimensioni di condividere il canale. A tal proposito, si propone che, almeno per gli enti privati di grandi dimensioni (con una media di più di 249 dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato nell'ultimo anno), il legislatore modifichi il comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. 24/2023, imponendo che, per tali organizzazioni, la gestione del canale interno venga affidata ad un Comitato, composto, appunto, dai presidenti dell'Organismo di Vigilanza, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale: tale struttura, specie in società medio-grandi, oltre a delineare un maggiore equilibrio tra organi con diverse competenze, garantirebbe una maggiore completezza nell'attività di accertamento.⁷⁷⁴ Si auspica, quindi, a un opportuno intervento del legislatore in materia che possa rendere obbligatoria tale soluzione, perlomeno per gli enti in cui, la complessità dell'apparato organizzativo potrebbe facilitare il ricrearsi di dinamiche di lealtà e obbedienza al superiore, di conformità al gruppo o di "*structural secrecy*", di cui si è ampiamente trattato in precedenza.⁷⁷⁵

⁷⁷³ v. *supra*, V§1 e III §3.

⁷⁷⁴ Nel corso dell'intervista telefonica del 25/11/2024, il prof. Carlo Piergallini ha fatto riferimento al cd. sistema dei "tre Presidenti", in relazione alle segnalazioni che riguardino i componenti del CdA, del CS, o dell'OdV: in tale evenienza, alcuni modelli prevedono che l'organo gestore della segnalazione, una volta ricevuta la stessa, la trasmetta al cd. "Comitato dei tre Presidenti", per gli accertamenti istruttori, se necessari. La scelta di istituire tale Comitato per segnalazioni di questo tipo muove dall'esigenza di coinvolgere le tre funzioni più rappresentative dell'ente per assicurare maggiore equilibrio e ponderazione nella trattazione di segnalazioni rivolte verso i vertici della società, potenzialmente suscettibili di innescare turbolenze all'interno della stessa.

⁷⁷⁵ Si propone, dunque, la nuova formulazione:

Art. 4, co.2: «La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un

Come si rilevava *supra* II §4, la nuova disciplina nulla dispone, sempre con riferimento agli enti con una media di dipendenti superiore a 249, sulla possibilità che essi possano condividere le risorse necessarie per gestire le segnalazioni interne (seppur mantenendo una competenza a livello di singola impresa per la ricezione delle stesse); nemmeno le Linee Guida di ANAC forniscono indicazioni in materia, laddove, invece la Guida Operativa di Confindustria sembra ammettere tale eventualità, fornendo, a tal proposito alcune soluzioni operative. Di tali proposte ritengo che, quanto meno nel settore dei mercati finanziari, sia la ricezione sia la gestione delle segnalazioni debbano essere demandate alla singola impresa, anche tenendo in conto del proposto modello di incentivi affidato alla Consob e alla Banca d'Italia prospettabile in tale ambito. Una decentralizzazione della gestione del canale interno potrebbe essere profondamente nociva per le stesse imprese, in quanto ammetterebbe la circolazione di informazioni potenzialmente pregiudizievoli per l'andamento dei mercati nonché una maggior rischio di ingolfare l'operato dell'ufficio Whistleblowing della controllante.

Attraverso la modifica dell'art. 6, co, 2-*bis* del d.lgs. 231/2001 da parte del decreto *whistleblowing* le procedure che regolamentano la gestione del canale interno dovranno essere implementate all'interno del modello 231, la cui progettazione ed attuazione in concreto è indispensabile per una efficace diffusione di una cultura della *compliance*, della legalità. A tal proposito, si ritiene che una maggiore conformità alle nuove disposizioni possa essere garantita attraverso la formalizzazione nei modelli di sistemi premiali interni alle organizzazioni atti a incentivare all'interno di ciascun *team* di lavoro prassi e comportamenti che concretamente favoriscano una corretta applicazione della nuova disciplina e, più in generale, delle norme etiche previste dall'organizzazione: si allude a strumenti quali le clausole cd. *clawback* o ai sistemi di retribuzione differita, largamente diffusi nelle prassi aziendali nordamericane e descritte *supra* IV §1, che consentono rispettivamente di trattenere o imporre la restituzione di parte della retribuzione. L'ultimo documento regolatorio che individua indicazioni per gli enti inerenti alla stesura del modello, esaminato *supra* IV §4, solo vagamente fa riferimento a questi strumenti, che, invece, potrebbero essere formalizzate al pari di quanto avviene nella

soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. *Gli enti del settore privato con una media di dipendenti impiegati nell'ultimo anno con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato superiore a 249, affidano la gestione del canale di segnalazione interno a un comitato formato dal presidente dell'Organismo di Vigilanza, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale».*

Evaluation of Corporate Compliance Programs supra IV §3 analizzata, sulla scorta, anche, delle evidenze empiriche che ne dimostrano l'efficacia.⁷⁷⁶

Ma, al di là di tali strumenti volti a disincentivare comportamenti non etici e/o opportunistici, sarebbe ulteriormente necessario immaginare «strategie alternative [...] atte a valorizzare e rinforzare le motivazioni intrinseche alla cooperazione», secondo forme di regolamentazione interna incentrate sull'adesione, dinamiche, fondate sul potere del dialogo e della persuasione piuttosto che sulla deterrenza.⁷⁷⁷ Più concretamente, anche i suddetti sistemi di retribuzione differita o le *clawbacks* dovrebbero essere strutturati in modo tale da favorire comportamenti cooperativi e di conformità piuttosto che per punire quelli non etici od opportunistici; ancora, le attività di formazione del personale previste dai modelli 231 oltre a prevedere corsi di apprendimento frontale, dovrebbero contemplare attività improntate al dialogo aperto e alla trasparenza tra i partecipanti all'interazione, finalizzate all'interpretazione e alla valutazione dell'intenzione degli altri soggetti, come avviene, ad esempio, contestualmente alla somministrazione di *sketch* e altri contenuti audiovisivi⁷⁷⁸ su questioni etiche seguiti da un dibattito.

Lo scopo dovrebbe essere quello di istituire un ambiente di cui i membri di organizzazioni complesse si sentano parte, compartecipanti di un «*purpose*» comune, che va ben oltre la gestione e la pianificazione di risorse strategiche (capitale tecnologico, finanziario o umano), e che si concretizza nella valorizzazione del capitale "relazionale", formato da valori, convinzioni, orientate ad uno specifico impatto sulla società: ogni lavoratore dovrebbe essere valorizzato come "patrimonio", nel lungo periodo, anche nell'eventualità che esso possa lasciare l'azienda, in contrasto con le logiche di «*short-terminismo*» che spesso pervadono gli ambienti aziendali. Non si tratta, quindi, di semplici *slogan*,⁷⁷⁹ ma di un modo di vivere l'organizzazione come qualcosa di "comune": solo in questo modo, sarà possibile che i membri, nell'obiettivo di

⁷⁷⁶ Si allude allo studio condotto dalla Professoressa Arlen e dal Professor Kornhauser, di cui si è dato conto *supra*, IV §1.

⁷⁷⁷ V. PELLIGRA, *I paradossi della fiducia*, Bologna, 2007, p. 253, come citato in G. FORTI, *Il crimine dei colletti bianchi come dislocazione dei confini normativi. "Doppio standard" e "doppio vincolo" nella decisione di delinquere o di blow the whistle*, cit., p. 213, nota 159.

⁷⁷⁸ L. FRANCESCHINI (Director Compliance Integrata e Segretario del Consiglio di Amministrazione di Eni), nel corso della lezione del corso *Corporate Compliance and Business Integrity* del 19/04/2024, intitolata "Introduzione alla Compliance: definizione e contenuti".

⁷⁷⁹ F. FRATTINI, *Il purpose nelle organizzazioni e il ruolo della formazione manageriale*, in Aa. Vv., *Verso un nuovo senso del lavoro. Ricerca Osservatorio Managerial Learning ASFOR-ISVI 2023*, 2023, Milano, pp. 95-99.

trovare una gratificazione dal curare ciò che è proprio, decidano di soffiare il fischietto dinnanzi all'illegalità.

La stessa redazione del modello 231 dovrebbe tener conto di tali profili, nonché dei fattori determinanti del comportamento dei membri di organizzazioni complesse, anche in vista del suo corretto funzionamento, che, potrebbe assicurare l'impunità all'ente nel caso in cui sia ad esso contestata la responsabilità amministrativa per i reati commessi dalle persone fisiche al suo interno.⁷⁸⁰

Un'efficace incorporazione delle procedure di gestione delle segnalazioni interne nei sistemi di *compliance* di ciascun ente si renderà ancor più necessaria a seguito dell'attuazione nell'ordinamento italiano della direttiva (UE) 24 aprile 2024, n.1226, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, che impone, fra le altre cose, un ampliamento del novero dei cd. reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001.⁷⁸¹

Potrebbe sensibilmente agevolare la lotta a tali fattispecie criminali l'operato dei *whistleblowers* attraverso un corretto utilizzo del canale interno; a tal proposito, le evidenze empiriche restituiscono un primo riscontro in merito al funzionamento, in questo specifico contesto, degli strumenti di *digital compliance*, con ciò alludendo «all'uso di soluzioni informatiche come strumento di miglioramento della *compliance* aziendale», sviluppate dalle imprese stesse attraverso programmi informatici di uso comune oppure disponibili in *cloud*, oppure, soprattutto, acquistando sul mercato *software* specializzati dell'*Internet Corporate Compliance Solution* da integrare poi nelle altre soluzioni informatiche con cui già opera l'impresa.⁷⁸² Nonostante i notevoli costi associati all'implementazione di tali strumenti per le imprese, le evidenze empiriche dimostrano che il loro uso ha apportato diversi e consistenti benefici alle aziende su più fronti: in particolare, il 68% delle imprese partecipanti all'indagine

⁷⁸⁰ Non a caso, P. STORARI (Pubblico Ministero presso la Procura della Repubblica di Milano), nel corso della lezione del *Corso Corporate Compliance & Business Integrity* del 24/05/2024, intitolata “*La compliance penale*”, sottolineava il ruolo fondamentale che i fattori situazionali dovrebbero svolgere nella fase di redazione del modello 231, tanto da necessitare che essi venissero redatti anche da esperti di psicologia comportamentale e non solo da giuristi.

⁷⁸¹ F. ZAZZARO, *La Direttiva sulla criminalizzazione della violazione delle misure restrittive dell'Unione e l'impatto sulla responsabilità delle persone giuridiche*, in *Compliancehub.it*, 2024, §4, [<https://www.compliancehub.it/2024/06/24/la-direttiva-sulla-criminalizzazione-della-violazione-delle-misure-restrittive-dell'unione-e-l'impatto-sulla-responsabilita-delle-persone-giuridiche/>].

⁷⁸² M. IANNUZZIELLO, *Digital Compliance: un'indagine empirica internazionale su diffusione e prospettive*, in *Compliancehub.it*, 2022, §§2,3, [<https://www.compliancehub.it/2022/10/17/digital-compliance-unindagine-empirica-internazionale-su-diffusione-e-prospettive/>].

con sede in Europa ed America settentrionale ha riscontrato una facilitazione delle procedure di *whistleblowing* interne e l'88% una facilitazione dell'*e-learning* su temi afferenti alla *compliance*.⁷⁸³ La facilitazione consta soprattutto della maggior efficienza delle procedure di *compliance*, dell'incremento della loro qualità e nell'aumento della possibilità di verifica dei processi aziendali più critici. Ma la *digital compliance* può adeguatamente fungere da fattore accelerante nell'implementazione e nel funzionamento delle nuove procedure solamente ove tale processo di innovazione sia guidato da un "*digital compliance mindset*", che passa necessariamente per un'adeguata formazione delle risorse umane che operano nell'impresa e una capillare assimilazione del contenuto delle regole di *compliance* cui queste procedure sono finalizzate.

A tal proposito, vi è ormai un consistente sostegno delle discipline empiriche all'implementazione degli strumenti di *Artificial Intelligence* (AI) all'interno dei canali di segnalazione. In particolare, le evidenze dimostrano il notevole apporto dei *virtual AI agents* (*chatbots*) che possano assistere la presentazione della segnalazione tramite la piattaforma informatica come guide interattive per i segnalanti sui requisiti formali o contenutistici necessari per perfezionare la procedura: il beneficio opererebbe soprattutto in vista della successiva attività di *screening* delle segnalazioni, riducendo il numero di segnalazioni incomplete o infondate.⁷⁸⁴ Altrettanto funzionale si manifesterebbe il potenziale della AI con riferimento alla traduzione di segnalazioni presentate tramite canale telefonico da parte di dipendenti collocati in sedi dell'impresa straniera, risparmiando notevolmente sui costi implicanti l'affidamento di tale mansione a una persona fisica operante 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.⁷⁸⁵

Altamente fruttifera sarebbe, altresì, l'implementazione degli strumenti di AI nella gestione delle *internal investigations* scaturenti dalla segnalazione, che può essere fonte di notevoli criticità: tali tecnologie manifestano un elevato potenziale di individuazione di informazioni

⁷⁸³ M. IANNUZZIELLO, *Digital Compliance: un'indagine empirica internazionale su diffusione e prospettive*, in *Compliancehub.it*, 2022, §3. Si allude, in particolare, ai risultati di un'indagine empirica cui hanno partecipato 180 imprese (aventi sede 58 in Germania, 6 tra Europa e America settentrionale, 98 in America latina e 18 in Africa e in Asia), con un fatturato tra i 100 milioni e oltre 50 miliardi di euro, cui è stato somministrato un questionario di 16 domande sulla *digital compliance*.

⁷⁸⁴ K. ZOUVIA, *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, in *ceur-ws.org*, 2020, p. 2, [\[https://ceur-ws.org/Vol-2844/ethics9.pdf#:~:text=Another%20rising%20topic%20of%20discussion%20is%20the%20increasing,AI%20can%20be%20applied%20in%20a%20whistleblowing%20context\]](https://ceur-ws.org/Vol-2844/ethics9.pdf#:~:text=Another%20rising%20topic%20of%20discussion%20is%20the%20increasing,AI%20can%20be%20applied%20in%20a%20whistleblowing%20context).

⁷⁸⁵ K. ZOUVIA, *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, cit., p. 2.

rilevanti per le indagini idoneo a ridurre i costi delle investigazioni, essendo che l'intervento umano sarebbe relegato alle attività che richiedono una valutazione critica superiore. In particolare, l'apporto dell'AI si manifesterebbe estremamente utile non solo nel rinvenire dati sparsi in una vasta mole di documenti,⁷⁸⁶ ma anche con riferimento a tutto ciò che non è immediatamente riconducibile a tale categoria, come informazioni contenute in *file* audio, video o *social media*.⁷⁸⁷

Inoltre, è fondamentale che le procedure siano chiare, lineari e di agevole applicazione, in modo tale che la semplicità nell'osservarle si traduca in un vantaggio economico, derivante dall'efficienza della funzione *compliance* e della conseguente riduzione dei costi. Altrettanto interessante è il dato per cui la *digital compliance* permette alle imprese di modulare il proprio sistema di *compliance* secondo lo standard più alto presente nella *supply chain*, permettendo anche alle piccole e medie imprese che intrattengono rapporti con imprese di grandi dimensioni di progressivamente innalzare i propri standard di *compliance*.⁷⁸⁸

In tale panorama, non mancano le voci di coloro che, nell'ottica di eliminare gli immensi costi, spesso, patiti dai *whistleblowers* che decidono di esporsi in nome della legalità, suggeriscono che essi possano essere sostituiti da *robot*, che, da tempo, sostituiscono l'uomo in un grande novero di mansioni lavorative, eliminando in radice le questioni inerenti alla loro protezione.⁷⁸⁹ A riequilibrare tali posizioni vi sono coloro che ricordano come l'insidiosità del crimine organizzativo derivi, anche e soprattutto, dalla sua capacità di annidarsi in contesti in cui ogni operazione interna risulta perfettamente allineata agli standard legali, nonostante vi sia dietro

⁷⁸⁶ Ad esempio, gli strumenti servirebbero ad identificare transazioni vaghe o con dettagli mancanti, trasferimenti di denaro anomali o transazioni che aggirano le autorizzazioni necessarie. Tali informazioni potrebbero costituire segnali d'allarme, che aiuterebbero i componenti dell'Internal Audit a dirigersi verso la o le persone responsabili, come specificato in K. ZOUVIA, *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, cit., p. 2.

⁷⁸⁷ In questi casi, l'AI fungerebbe da filtro delle informazioni attraverso parole chiave che facciano emergere modifiche linguistiche, potenzialmente indicative di comportamenti devianti dallo standard formalizzato o, comunque, non etici. Cfr. K. ZOUVIA, *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, cit., p. 2.

⁷⁸⁸ M. IANNUZZIELLO, *Digital Compliance: un'indagine empirica internazionale su diffusione e prospettive*, cit., §4.

⁷⁸⁹ A. WAYTZ, *Why Robots Could Be Awesome Whistleblowers*, in *Theatlantic.com*, 2014, [<https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/10/why-robots-could-be-awesome-whistleblowers/381216/>].

una finalità decisamente non etica, aprendo la strada a interrogativi di rilevanza scientifica sulla capacità dei robot di percepire l'immoralità di una condotta.⁷⁹⁰

3.3. Il micro- livello di analisi.

Si giunge, da ultimo, al livello di analisi che prende in considerazione l'individuo. Le evidenze empiriche di cui si trattava *supra* IV §1, dimostravano che l'individuo inserito in contesti organizzativi tende a delinquere senza pesare costi e benefici associati alla condotta criminale, ma, più comunemente, quando attrae la benevolenza e l'apprezzamento dei pari; la EDT (*Evidence-Based Deterrence Theory*) dimostrava poi che il comando penale manifesta il suo potenziale deterrente sulle condotte dei singoli nel momento in cui coloro che la violano incontrano una reazione da parte degli altri membri che suscita in loro vergogna o senso di colpa. Preso atto del ruolo fondamentale che, sul singolo, dispiega la cultura d'impresa in cui è inserito, è possibile formulare alcune ulteriori proposte che possano in concreto incentivare la decisione di soffiare il fischietto dinnanzi all'illegalità.

Come si faceva emergere *supra* III §2, riportando alcune evidenze qualitative inerenti al trascorso dei *whistleblowers*, spesso il motivo determinante della decisione deriva dai valori impartiti dalle figure genitoriali nel corso dell'infanzia, quindi, da una sorta di "apprendimento" della cultura del giusto. Ambiziosamente, si potrebbe utilmente cercare di instillare tale motivazione ad agire nei soggetti chiamati, da adulti, a prestare le proprie mansioni lavorative presso organizzazioni complesse, attraverso una progressiva educazione scolastica in tal senso: per esempio, si manifesterebbe funzionale l'inserimento all'interno dei programmi di Storia delle scuole medie e superiori di scandali finanziari o, comunque, di vicende scaturite da crimini economici (al pari di quanto, in parte, già si fa con lo scandalo Tangentopoli), che hanno segnato le vicissitudini storiche e sociali del nostro Paese, comprese le irreparabili conseguenze che tali eventi hanno determinato sulla vita dei cittadini. Apprendere le ragioni e la portata di disastri organizzativi potrebbe certamente contribuire ad elevare il numero di giovani professionisti che, facendo ingresso nel mondo del lavoro, si manifesteranno maggiormente consapevoli dell'insidiosità dei crimini d'impresa, quindi, auspicabilmente, pronti ad ostacolarli tramite lo strumento del *whistleblowing*.

⁷⁹⁰ K. ZOUVIA, *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, cit., p. 3.

A tal proposito, vengono utilmente in rilievo le misure di sostegno di cui all'art. 18 del d.lgs. 24/2023, che, se efficacemente attuate, potrebbero sensibilmente contribuire alla diffusione di una maggiore consapevolezza sull'utilizzo del *whistleblowing*.

Trovo, inoltre, utilmente prospettabile la previsione di un'ulteriore causa di estinzione del reato (amnistia) nei confronti di coloro che, per primi, siano coinvolti in indagini e procedimenti giudiziari in ragione dei profili penalmente rilevanti emersi dalla segnalazione presentata conformemente alle disposizioni del d.lgs. 24/2023 ⁷⁹¹ in ragione del loro coinvolgimento negli illeciti denunciati: al pari di quanto la dottrina nordamericana descritta *supra* III §3 auspicava, l'unico modo per indurre questi soggetti alla denuncia è assicurare loro l'assenza di conseguenze penali, essendo molto poco rilevante nella decisione la promessa di un incentivo in denaro o di protezioni da ritorsioni. ⁷⁹²

Oltre a ciò, fin dal principio della trattazione, si faceva emergere il fondamentale ruolo che le storie, le narrazioni dei soggetti coinvolti assumono nella comprensione del crimine; si evidenziava, poi, l'influenza che conoscere il trascorso dei *whistleblower* avrebbe potuto avere in altri potenziali segnalanti soprattutto con riferimento alle motivazioni alla denuncia. La dottrina americana si è largamente espressa in materia, evidenziando come nel sistema *qui tam* previsto dal FCA il segnalante ha la possibilità di far emergere le proprie emozioni, sensazioni, il proprio trascorso, senza essere relegato al ruolo di mero spettatore della vicenda che lo vede coinvolto in prima persona, contribuendo, tra le altre cose, a motivare a soffiare il fischietto altri soggetti che versano in condizioni simili. Immaginare, in Italia, l'istituzione di un sistema simile appare utopistico e forse anche controproducente, in ragione delle problematiche strutturali che affliggono gli apparati processuali del nostro Paese, che, tuttavia, dispone di diversi strumenti in grado di valorizzare questi profili.

⁷⁹¹ Si allude all'essersi avvalsi prima del canale interno e, in via sussidiaria, dei canali esterni in presenza delle condizioni previste dalla legge. Più concretamente, il venire a galla di profili di rilevanza penale impone all'organo ricevente la comunicazione alla Procura, a seguito della quale, secondo la proposta presentata, sarebbe riconosciuto l'accesso a programmi di amnistia al segnalante che, per primo, abbia fatto emergere l'illecito, in cambio della cooperazione con le autorità.

⁷⁹² A tal proposito, la giurisprudenza italiana si esprime in senso contrario, affermando che l'aver denunciato illeciti commessi da altri dipendenti non esime il segnalante dalle conseguenze sanzionatorie legate alle proprie responsabilità, potendo la segnalazione, al più, rilevare come ravvedimento operoso o collaborazione con le autorità ai fini della commisurazione di eventuali sanzioni. Cfr. Cass. civ., sez. lavoro, ordinanza del 24 gennaio 2023, in <https://www.lavorosi.it/>, n. 9148, p. 5.

Gli approdi delle scienze empiriche e della dottrina giuridica dimostrano, infatti, il peculiare potenziale degli strumenti di *restorative justice* nella lotta al contrasto del *corporate crime*:⁷⁹³ una delle sue conseguenze più infauste è rappresentata dalla vittimizzazione secondaria delle persone offese dal reato, che deriva dall'indifferenza o dall'inattività che spesso denota l'approccio delle pubbliche autorità al tema, a sua volta determinata dall'incapacità del sistema di adeguatamente individuare e perseguire con lo strumento penale gli autori degli illeciti. Al di là del misto di paura e ammirazione che persino le istituzioni nutrono nei confronti dei *white-collar offenders* e che le induce a modellare leggi e provvedimenti giudiziari a loro vantaggio, vi è una sostanziale e, spesso, invalicabile difficoltà nel reperire le prove degli illeciti da essi commessi. E anche nei pochi casi in cui si giunge a sentenze di condanna a sanzioni gravose, è estremamente raro che i responsabili riescano a ricomporre la violazione della fiducia che la collettività riponeva in loro.⁷⁹⁴

In questo senso, elevatissimo si manifesterebbe il potenziale degli strumenti di giustizia riparativa disciplinati dal d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 150:⁷⁹⁵ più concretamente, si potrebbe utilmente formalizzare forme di dialogo riparativo (come i cd. "*circles*" di cui all'art 53, co. 1, lett. c) del d.lgs. 150/2022)⁷⁹⁶ consistenti in discussioni mediate da un facilitatore tra *whistleblower*, vittime degli illeciti denunciati (poche figure in rappresentanza delle innumerevoli, se l'illecito è, appunto, a vittima "anonima") e soggetto/i segnalati (o l'impresa stessa), che possano adeguatamente valorizzare il ruolo che la giustizia riparativa ha dispiegato anche nel settore della criminalità economica.

Più nello specifico, si ipotizza un modello in cui i *whistleblowers*, in ragione del loro patrimonio informativo, non solo potrebbero ulteriormente arricchire il confronto costruttivo tra vittime e l'autore del reato, fungendo, idealmente, da "ponte" tra i due, ma anche, assecondare la loro necessità personale di raccontarsi, dando voce alle componenti di quella «*choiceless choice*» che riportano i *whistleblowers* che hanno preso parte allo studio di Alford;

⁷⁹³ C. MAZZUCATO (Professoressa associata di Diritto penale e Giustizia riparativa all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano), nel corso della lezione del corso *Corporate Compliance & Business Integrity* del 6/09/24, intitolata "*Il sistema premiale del d.lgs. 231/2001*".

⁷⁹⁴ I. AERTSEN, *Restorative justice for victims of corporate violence*, in Aa. Vv, *Victims and Corporations. Legal Challenges and Empirical Findings*, cit., pp. 239-240.

⁷⁹⁵ Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari.

⁷⁹⁶ Relazione illustrativa al decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150: «Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari», p.550.

⁷⁹⁷ l'esito riparativo del programma si manifesterebbe poi meramente simbolico, comprendendo dichiarazioni o scuse formali, impegni comportamentali anche pubblici o rivolti alla comunità, oppure potrà essere materiale in senso proprio, con riferimento al risarcimento del danno, le restituzioni, l'adoperarsi per elidere o attenuare le conseguenze dannose o pericolose del reato o evitare che lo stesso sia portato a conseguenze ulteriori. ⁷⁹⁸

Nel concreto, l'accesso al programma dovrebbe essere attivato dall'organo competente alla gestione del canale interno di segnalazione ⁷⁹⁹ o dall'ANAC (se la segnalazione è stata ad essa presentata in presenza delle condizioni richieste dalla legge) una volta accertata la fondatezza della segnalazione, rivolgendosi al Centro per la giustizia riparativa competente a livello locale di cui all'art. 63 co. 1 del d.lgs. 150/2022.

Nonostante l'art. 58 del d.lgs. 150/2022, salvo in rare eccezioni, non attribuisca all'esito del programma una modalità di gestione alternativa del reato rispetto a quella classica implicante l'inflizione di una sanzione penale (al più, l'esito del programma potrà incidere sulla sua commisurazione ex 133 c.p., potrà essere valorizzato come circostanza attenuante oppure ai fini del riconoscimento di benefici penitenziari), ⁸⁰⁰ non sono poche le voci di coloro che spingono per rinvenire in esso la possibilità di ripensare l'approccio dello strumento penale a tali illeciti. Infatti, di fronte agli illeciti d'impresa, si entra in un mondo di sistematiche ingiustizie, conflitti di potere e vittime altamente vulnerabili, in cui, però, l'organizzazione può chiaramente essere identificata come responsabile del reato commesso per mano delle persone fisiche che operano al suo interno. La *restorative justice* dispiegherebbe tutto il suo potenziale come alternativa alla sanzione penale tradizionale proprio in ragione dello specifico effetto deterrente che dispiegano le sanzioni sociali sulle condotte dell'organizzazione, come la censura, la vergogna, la perdita del rispetto da parte dell'altro, specie nei casi in cui queste influiscano sull'andamento degli affari, ⁸⁰¹ come, del resto, si rilevava anche *supra* III §1, con riferimento alla EDT. Gli strumenti di giustizia riparativa si rivelerebbero, altresì, idonei a "fare giustizia" in tutti quei casi in cui non sia possibile addivenire a una sentenza di condanna perchè

⁷⁹⁷ v. *supra*, 3 §2.2.

⁷⁹⁸ L. EUSEBI, *Un percorso di approfondimento del sistema penale*, 2023, Milano, p. 154.

⁷⁹⁹ Sarebbe, in tal senso, auspicabile che gli stessi modelli organizzativi formalizzassero tale procedura (a presidio del cui rispetto si potrebbero prevedere sanzioni) e che la funzione *compliance* si adoperasse per diffonderne la *ratio*.

⁸⁰⁰ L. EUSEBI, *Un percorso di approfondimento del sistema penale*, cit., p. 152.

⁸⁰¹ I. AERTSEN, *Restorative justice for victims of corporate violence*, cit., pp. 245-246.

in mancanza delle prove necessarie. Inoltre, il peculiare potenziale della *restorative justice* emerge anche dal fatto che sono le stesse imprese ad aver interesse a ricostituire quel legame di fiducia e stima che le vittime dei loro illeciti prima nutrivano nei loro confronti: è proprio il concetto di “*reintegrative shaming*” ad offrire una base teorica per tali interventi.⁸⁰²

4. Affrontare la sfida della complessità empirica e giuridica.

La lotta all'emergenza criminale del *corporate crime* anche attraverso il *whistleblowing* può essere adeguatamente combattuta solo se viene concepita come inserita in un sistema in cui interagiscono fattori la cui interdipendenza è determinante; invero, la decisione di soffiare il fischietto è altrettanto influenzata dall'insieme di forze che orientano il procedere delle attività economiche entro le quali tali devianze si insinuano.

La complessità del fenomeno è stata osservata con riferimento ad un ordinamento in cui la scelta di *blow the whistle* è invalsa a livello culturale, testata a livello empirico e formalizzata in modo articolato a livello giuridico. Nonostante le innumerevoli perplessità che la stessa dottrina nordamericana esprime con riferimento alle normative che regolamentano la materia, l'imprescindibile apporto del dato empirico dimostra una costante efficacia dello strumento nel prevenire e contrastare i reati d'impresa, con positivi effetti non solo in termini di risparmi economici per lo Stato, ma anche con riferimento al benessere della società in genere.

L'insegnamento nordamericano ha rappresentato, per la presente ricerca, un immancabile punto di partenza per qualunque riflessione sul sistema interno, segnatamente con riferimento alla settorializzazione della disciplina e alla scelta di prevedere sistemi di incentivi economici alla segnalazione, nella consapevolezza delle rilevanti differenze che separano i due ordinamenti. Tali profili, determinanti per il successo dello strumento oltreoceano, sono stati applicati alla giovanissima normativa interna, che ha organicamente disciplinato l'istituto del *whistleblowing* come strumento di prevenzione e contrasto degli illeciti d'impresa, nonché ad ogni altro settore dell'ordinamento italiano che riveste in tale sfida un ruolo decisivo od opportunamente valorizzabile.

L'analisi della complessità empirica e giuridica che interessa il fenomeno diviene, infatti, indispensabile anche nell'ottica di correttamente valorizzare il principio di *extrema ratio* in

⁸⁰² I. AERTSEN, *Restorative justice for victims of corporate violence*, in *Victims and Corporations. Legal Challenges and Empirical Findings*, cit., p. 248.

materia penale, che impone al legislatore di ricorrere alla pena unicamente laddove ogni ulteriore soluzione propria di altri settori dell'ordinamento si manifesti incapace di proteggere il bene giuridico meritevole di tutela: solo l'«acuire l'attenzione per i fatti, le cause e i valori rinvenibili nel retroterra empirico-sociale della materia oggetto di studio»⁸⁰³ renderà possibile valorizzare tutti quei sistemi alternativi di prevenzione e contrasto della criminalità organizzativa.

Di tali strumenti si è dato conto in relazione alla loro finalità (mediata) di ridurre gli illeciti in esame e, in via di correlazione, il loro campo oscuro, attraverso, anche, l'insistere sul ricrearsi di quelle condizioni che, negli ambienti aziendali, favoriscono il proliferare della cultura della *compliance*, fondamentale perché venga istituzionalizzata la scelta di farsi avanti a favore della legalità.

Da ultimo, le proposte *de iure condendo* illustrate, orientate al medesimo obiettivo, sono state guidate dai due fili rossi presentati *supra* I §1 che, oltre ad aver accompagnato l'intera trattazione, costituiscono il nucleo da cui promanano spunti di indagine densi di significato per la criminologia in genere: si allude all'imprescindibilità del ruolo delle scienze empiriche nello studio della materia e il potere delle storie, delle narrazioni, da cui emergono i vissuti, i valori dei soggetti coinvolti, elementi che si sono rivelati indispensabili per tentare di tratteggiare i lineamenti di una giustizia penale che sia, a tutti gli effetti, il *bridge to reality* cui si auspicava in apertura al presente lavoro.

⁸⁰³ G. FORTI, *L'immane concretezza. Metamorfosi del crimine e controllo penale*, cit., 151.

Appendix I:

31 U.S. Code § 3730 - Civil actions for false claims.

[...]

(b)Actions by Private Persons. —

(1)A person may bring a civil action for a violation of section 3729 for the person and for the United States Government. The action shall be brought in the name of the Government. The action may be dismissed only if the court and the Attorney General give written consent to the dismissal and their reasons for consenting.

(2)A copy of the complaint and written disclosure of substantially all material evidence and information the person possesses shall be served on the Government pursuant to Rule 4(d)(4) [1] of the Federal Rules of Civil Procedure. The complaint shall be filed in camera, shall remain under seal for at least 60 days, and shall not be served on the defendant until the court so orders. The Government may elect to intervene and proceed with the action within 60 days after it receives both the complaint and the material evidence and information.

(3) The Government may, for good cause shown, move the court for extensions of the time during which the complaint remains under seal under paragraph (2). Any such motions may be supported by affidavits or other submissions in camera. The defendant shall not be required to respond to any complaint filed under this section until 20 days after the complaint is unsealed and served upon the defendant pursuant to Rule 4 of the Federal Rules of Civil Procedure.

(4) Before the expiration of the 60-day period or any extensions obtained under paragraph (3), the Government shall—

(A)proceed with the action, in which case the action shall be conducted by the Government; or

(B)notify the court that it declines to take over the action, in which case the person bringing the action shall have the right to conduct the action.

(5) When a person brings an action under this subsection, no person other than the Government may intervene or bring a related action based on the facts underlying the pending action.

(c)Rights of the Parties to Qui Tam Actions. —

(1) If the Government proceeds with the action, it shall have the primary responsibility for prosecuting the action and shall not be bound by an act of the person bringing the action. Such

person shall have the right to continue as a party to the action, subject to the limitations set forth in paragraph (2).

(2)

(A)The Government may dismiss the action notwithstanding the objections of the person initiating the action if the person has been notified by the Government of the filing of the motion and the court has provided the person with an opportunity for a hearing on the motion.

(B)The Government may settle the action with the defendant notwithstanding the objections of the person initiating the action if the court determines, after a hearing, that the proposed settlement is fair, adequate, and reasonable under all the circumstances. Upon a showing of good cause, such hearing may be held in camera.

(C)Upon a showing by the Government that unrestricted participation during the course of the litigation by the person initiating the action would interfere with or unduly delay the Government's prosecution of the case, or would be repetitious, irrelevant, or for purposes of harassment, the court may, in its discretion, impose limitations on the person's participation, such as—

(i)limiting the number of witnesses the person may call.

(ii)limiting the length of the testimony of such witnesses.

(iii)limiting the person's cross-examination of witnesses; or

(iv)otherwise limiting the participation by the person in the litigation.

(D)Upon a showing by the defendant that unrestricted participation during the course of the litigation by the person initiating the action would be for purposes of harassment or would cause the defendant undue burden or unnecessary expense, the court may limit the participation by the person in the litigation.

(3) If the Government elects not to proceed with the action, the person who initiated the action shall have the right to conduct the action. If the Government so requests, it shall be served with copies of all pleadings filed in the action and shall be supplied with copies of all deposition transcripts (at the Government's expense). When a person proceeds with the action, the court, without limiting the status and rights of the person initiating the action, may nevertheless permit the Government to intervene at a later date upon a showing of good cause.

(4) Whether or not the Government proceeds with the action, upon a showing by the Government that certain actions of discovery by the person initiating the action would interfere with the Government's investigation or prosecution of a criminal or civil matter arising out of the same facts, the court may stay such discovery for a period of not more than 60 days. Such a showing shall be conducted in camera. The court may extend the 60-day period upon a further showing in camera that the Government has pursued the criminal or civil investigation or proceedings with reasonable diligence and any proposed discovery in the civil action will interfere with the ongoing criminal or civil investigation or proceedings.

(5) Notwithstanding subsection (b), the Government may elect to pursue its claim through any alternate remedy available to the Government, including any administrative proceeding to determine a civil money penalty. If any such alternate remedy is pursued in another proceeding, the person initiating the action shall have the same rights in such proceeding as such person would have had if the action had continued under this section. Any finding of fact or conclusion of law made in such other proceeding that has become final shall be conclusive on all parties to an action under this section. For purposes of the preceding sentence, a finding or conclusion is final if it has been finally determined on appeal to the appropriate court of the United States, if all time for filing such an appeal with respect to the finding or conclusion has expired, or if the finding or conclusion is not subject to judicial review.

(d) Award to Qui Tam Plaintiff. —

(1) If the Government proceeds with an action brought by a person under subsection (b), such person shall, subject to the second sentence of this paragraph, receive at least 15 percent but not more than 25 percent of the proceeds of the action or settlement of the claim, depending upon the extent to which the person substantially contributed to the prosecution of the action. Where the action is one which the court finds to be based primarily on disclosures of specific information (other than information provided by the person bringing the action) relating to allegations or transactions in a criminal, civil, or administrative hearing, in a congressional, administrative, or Government [2] Accounting Office report, hearing, audit, or investigation, or from the news media, the court may award such sums as it considers appropriate, but in no case more than 10 percent of the proceeds, taking into account the significance of the information and the role of the person bringing the action in advancing the case to litigation. Any payment to a person under the first or second sentence of this paragraph shall be made from the proceeds. Any such person shall also receive an amount for reasonable expenses

which the court finds to have been necessarily incurred, plus reasonable attorneys' fees and costs. All such expenses, fees, and costs shall be awarded against the defendant.

(2) If the Government does not proceed with an action under this section, the person bringing the action or settling the claim shall receive an amount which the court decides is reasonable for collecting the civil penalty and damages. The amount shall be not less than 25 percent and not more than 30 percent of the proceeds of the action or settlement and shall be paid out of such proceeds. Such person shall also receive an amount for reasonable expenses which the court finds to have been necessarily incurred, plus reasonable attorneys' fees and costs. All such expenses, fees, and costs shall be awarded against the defendant.

(3) Whether or not the Government proceeds with the action, if the court finds that the action was brought by a person who planned and initiated the violation of section 3729 upon which the action was brought, then the court may, to the extent the court considers appropriate, reduce the share of the proceeds of the action which the person would otherwise receive under paragraph (1) or (2) of this subsection, taking into account the role of that person in advancing the case to litigation and any relevant circumstances pertaining to the violation. If the person bringing the action is convicted of criminal conduct arising from his or her role in the violation of section 3729, that person shall be dismissed from the civil action and shall not receive any share of the proceeds of the action. Such dismissal shall not prejudice the right of the United States to continue the action, represented by the Department of Justice.

(4) If the Government does not proceed with the action and the person bringing the action conducts the action, the court may award to the defendant its reasonable attorneys' fees and expenses if the defendant prevails in the action and the court finds that the claim of the person bringing the action was clearly frivolous, clearly vexatious, or brought primarily for purposes of harassment.

(e) Certain Actions Barred. —

(1) No court shall have jurisdiction over an action brought by a former or present member of the armed forces under subsection (b) of this section against a member of the armed forces arising out of such person's service in the armed forces.

(2)

(A) No court shall have jurisdiction over an action brought under subsection (b) against a Member of Congress, a member of the judiciary, or a senior executive branch official if the

action is based on evidence or information known to the Government when the action was brought.

(B)For purposes of this paragraph, “senior executive branch official” means any officer or employee listed in paragraphs (1) through (8) of section 13103(f) of title 5.

(3) In no event may a person bring an action under subsection (b) which is based upon allegations or transactions which are the subject of a civil suit or an administrative civil money penalty proceeding in which the Government is already a party.

(4)

(A)The court shall dismiss an action or claim under this section, unless opposed by the Government, if substantially the same allegations or transactions as alleged in the action or claim were publicly disclosed—

(i)in a Federal criminal, civil, or administrative hearing in which the Government or its agent is a party;

(ii)in a congressional, Government Accountability Office, or other Federal report, hearing, audit, or investigation; or

(iii)from the news media,

unless the action is brought by the Attorney General or the person bringing the action is an original source of the information.

(B)For purposes of this paragraph, “original source” means an individual who either (i) prior to a public disclosure under subsection (e)(4)(a), has voluntarily disclosed to the Government the information on which allegations or transactions in a claim are based, or (2) who has [3] knowledge that is independent of and materially adds to the publicly disclosed allegations or transactions, and who has voluntarily provided the information to the Government before filing an action under this section.

(f)Government Not Liable for Certain Expenses. —

The Government is not liable for expenses which a person incurs in bringing an action under this section.

(g)Fees and Expenses to Prevailing Defendant. —

In civil actions brought under this section by the United States, the provisions of section 2412(d) of title 28 shall apply.

(h)Relief From Retaliatory Actions. —

(1) In general. —

Any employee, contractor, or agent shall be entitled to all relief necessary to make that employee, contractor, or agent whole, if that employee, contractor, or agent is discharged, demoted, suspended, threatened, harassed, or in any other manner discriminated against in the terms and conditions of employment because of lawful acts done by the employee, contractor, agent or associated others in furtherance of an action under this section or other efforts to stop 1 or more violations of this subchapter.

(2) Relief. —

Relief under paragraph (1) shall include reinstatement with the same seniority status that employee, contractor, or agent would have had but for the discrimination, 2 times the amount of back pay, interest on the back pay, and compensation for any special damages sustained as a result of the discrimination, including litigation costs and reasonable attorneys' fees. An action under this subsection may be brought in the appropriate district court of the United States for the relief provided in this subsection.

(3) Limitation on bringing civil action. —

A civil action under this subsection may not be brought more than 3 years after the date when the retaliation occurred.

31 U.S. Code § 3731 - False claims procedure.

(a)A subpoena requiring the attendance of a witness at a trial or hearing conducted under section 3730 of this title may be served at any place in the United States.

(b)A civil action under section 3730 may not be brought—

(1) more than 6 years after the date on which the violation of section 3729 is committed, or

(2) more than 3 years after the date when facts material to the right of action are known or reasonably should have been known by the official of the United States charged with

responsibility to act in the circumstances, but in no event more than 10 years after the date on which the violation is committed, whichever occurs last.

(c)If the Government elects to intervene and proceed with an action brought under 3730(b), the Government may file its own complaint or amend the complaint of a person who has brought an action under section 3730(b) to clarify or add detail to the claims in which the Government is intervening and to add any additional claims with respect to which the Government contends it is entitled to relief. For statute of limitations purposes, any such Government pleading shall relate back to the filing date of the complaint of the person who originally brought the action, to the extent that the claim of the Government arises out of the conduct, transactions, or occurrences set forth, or attempted to be set forth, in the prior complaint of that person.

(d)In any action brought under section 3730, the United States shall be required to prove all essential elements of the cause of action, including damages, by a preponderance of the evidence.

(e)Notwithstanding any other provision of law, the Federal Rules of Criminal Procedure, or the Federal Rules of Evidence, a final judgment rendered in favor of the United States in any criminal proceeding charging fraud or false statements, whether upon a verdict after trial or upon a plea of guilty or nolo contendere, shall estop the defendant from denying the essential elements of the offense in any action which involves the same transaction as in the criminal proceeding and which is brought under subsection (a) or (b) of section 3730.

Appendix II:

SEC. 806. PROTECTION FOR EMPLOYEES OF PUBLICLY TRADED COMPANIES WHO PROVIDE EVIDENCE OF FRAUD.

(a) IN GENERAL- Chapter 73 of title 18, United States Code, is amended by inserting after section 1514 the following:

Sec. 1514A. Civil action to protect against retaliation in fraud cases

(a) WHISTLEBLOWER PROTECTION FOR EMPLOYEES OF PUBLICLY TRADED COMPANIES- No company with a class of securities registered under section 12 of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78l), or that is required to file reports under section 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78o(d)), or any officer, employee, contractor, subcontractor, or agent of such company, may discharge, demote, suspend, threaten, harass, or in any other manner discriminate against an employee in the terms and conditions of employment because of any lawful act done by the employee-

(1) to provide information, cause information to be provided, or otherwise assist in an investigation regarding any conduct which the employee reasonably believes constitutes a violation of section 1341, 1343, 1344, or 1348, any rule or regulation of the Securities and Exchange Commission, or any provision of Federal law relating to fraud against shareholders, when the information or assistance is provided to or the investigation is conducted by-

(A) a Federal regulatory or law enforcement agency.

(B) any Member of Congress or any committee of Congress; or

(C) a person with supervisory authority over the employee (or such other person working for the employer who has the authority to investigate, discover, or terminate misconduct); or

(2) to file, cause to be filed, testify, participate in, or otherwise assist in a proceeding filed or about to be filed (with any knowledge of the employer) relating to an alleged violation of section 1341, 1343, 1344, or 1348, any rule or regulation of the Securities and Exchange Commission, or any provision of Federal law relating to fraud against shareholders.

(b) ENFORCEMENT ACTION-

(1) IN GENERAL- A person who alleges discharge or other discrimination by any person in violation of subsection (a) may seek relief under subsection (c), by-

(A) filing a complaint with the Secretary of Labor; or

(B) if the Secretary has not issued a final decision within 180 days of the filing of the complaint and there is no showing that such delay is due to the bad faith of the claimant, bringing an action at law or equity for de novo review in the appropriate district court of the United States, which shall have jurisdiction over such an action without regard to the amount in controversy.

(2) PROCEDURE-

(A) IN GENERAL- An action under paragraph (1)(A) shall be governed under the rules and procedures set forth in section 42121(b) of title 49, United States Code.

(B) EXCEPTION- Notification made under section 42121(b)(1) of title 49, United States Code, shall be made to the person named in the complaint and to the employer.

(C) BURDENS OF PROOF- An action brought under paragraph (1)(B) shall be governed by the legal burdens of proof set forth in section 42121(b) of title 49, United States Code.

(D) STATUTE OF LIMITATIONS- An action under paragraph (1) shall be commenced not later than 90 days after the date on which the violation occurs.

(c) REMEDIES-

(1) IN GENERAL- An employee prevailing in any action under subsection (b)(1) shall be entitled to all relief necessary to make the employee whole.

(2) COMPENSATORY DAMAGES- Relief for any action under paragraph (1) shall include-

(A) reinstatement with the same seniority status that the employee would have had, but for the discrimination;

(B) the amount of back pay, with interest; and (C) compensation for any special damages sustained as a result of the discrimination, including litigation costs, expert witness fees, and reasonable attorney fees.

(d) RIGHTS RETAINED BY EMPLOYEE- Nothing in this section shall be deemed to diminish the rights, privileges, or remedies of any employee under any Federal or State law, or under any collective bargaining agreement.’.

Appendix III:

SEC. 748. COMMODITY WHISTLEBLOWER INCENTIVES AND PROTECTION.

The Commodity Exchange Act (7 U.S.C. 1 et seq.) is amended by adding at the end the following: “SEC. 23. COMMODITY WHISTLEBLOWER INCENTIVES AND PROTECTION”.

“(a) **DEFINITIONS.** —In this section: 7 USC 26.

“(1) **COVERED JUDICIAL OR ADMINISTRATIVE ACTION.** —The term ‘covered judicial or administrative action’ means any judicial or administrative action brought by the Commission under this Act that results in monetary sanctions exceeding \$1,000,000.

“(2) **FUND.** —The term ‘Fund’ means the Commodity Futures Trading Commission Customer Protection Fund established under subsection (g).

“(3) **MONETARY SANCTIONS.**—The term ‘monetary sanctions’, when used with respect to any judicial or administrative action means— “(A) any monies, including penalties, disgorgement, restitution, and interest ordered to be paid; and “(B) any monies deposited into a disgorgement fund or other fund pursuant to section 308(b) of the Sarbanes- Oxley Act of 2002 (15 U.S.C. 7246(b)), as a result of such action or any settlement of such action.

“(4) **ORIGINAL INFORMATION.**—The term ‘original information’ means information that— “(A) is derived from the independent knowledge or analysis of a whistleblower; “(B) is not known to the Commission from any other source, unless the whistleblower is the original source of the information; and “(C) is not exclusively derived from an allegation made in a judicial or administrative hearing, in a governmental report, hearing, audit, or investigation, or from the news media, unless the whistleblower is a source of the information.

“(5) **RELATED ACTION.**—The term ‘related action’, when used with respect to any judicial or administrative action brought by the Commission under this Act, means any judicial or administrative action brought by an entity described in sub clauses (I) through (VI) of subsection (h)(2)(C) that is based upon the original information provided by a whistleblower pursuant to subsection (a) that led to the successful enforcement of the Commission action.

“(6) **SUCCESSFUL RESOLUTION.** —The term ‘successful resolution’, when used with respect to any judicial or administrative action brought by the Commission under this Act, includes any settlement of such action.

“(7) WHISTLEBLOWER. —The term ‘whistleblower’ means any individual, or 2 or more individuals acting jointly, who provides information relating to a violation of this Act to the Commission, in a manner established by rule or regulation by the Commission.

“(b) AWARDS. —

“(1) IN GENERAL.—In any covered judicial or administrative action, or related action, the Commission, under regulations prescribed by the Commission and subject to subsection (c), shall pay an award or awards to 1 or more whistleblowers who voluntarily provided original information to the Commission that led to the successful enforcement of the covered judicial or administrative action, or related action, in an aggregate amount equal to— “(A) not less than 10 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions; and “(B) not more than 30 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions.

“(2) PAYMENT OF AWARDS. —Any amount paid under para graph (1) shall be paid from the Fund.

“(c) DETERMINATION OF AMOUNT OF AWARD; DENIAL OF AWARD. —

“(1) DETERMINATION OF AMOUNT OF AWARD. —

“(A) DISCRETION. —The determination of the amount of an award made under subsection (b) shall be in the discretion of the Commission.

“(B) CRITERIA.—In determining the amount of an award made under subsection (b), the Commission— “(i) shall take into consideration— “(I) the significance of the information provided by the whistleblower to the success of the covered judicial or administrative action; “(II) the degree of assistance provided by the whistleblower and any legal representative of the whistleblower in a covered judicial or administrative action; “(III) the programmatic interest of the Commission in deterring violations of the Act (including regulations under the Act) by making awards to whistleblowers who provide information that leads to the successful enforcement of such laws; and “(IV) such additional relevant factors as the Commission may establish by rule or regulation; and “(ii) shall not take into consideration the balance of the Fund.

“(2) DENIAL OF AWARD. —No award under subsection (b) shall be made—

“(A) to any whistleblower who is, or was at the time the whistleblower acquired the original information submitted to the Commission, a member, officer, or employee of— “(i) an appropriate regulatory agency; “(ii) the Department of Justice; “(iii) a registered entity; “(iv) a registered futures association; “(v) a self-regulatory organization as defined in section 3(a) of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78c(a)); or “(vi) a law enforcement organization;

“(B) to any whistleblower who is convicted of a criminal violation related to the judicial or administrative action for which the whistleblower otherwise could receive an award under this section;

“(C) to any whistleblower who submits information to the Commission that is based on the facts underlying the covered action submitted previously by another whistleblower; “(D) to any whistleblower who fails to submit information to the Commission in such form as the Commission may, by rule or regulation, require.

“(d) REPRESENTATION. —

“(1) PERMITTED REPRESENTATION. —Any whistleblower who makes a claim for an award under subsection (b) may be represented by counsel.

“(2) REQUIRED REPRESENTATION. —

“(A) IN GENERAL. —Any whistleblower who anonymously makes a claim for an award under subsection (b) shall be represented by counsel if the whistleblower submits the information upon which the claim is based.

“(B) DISCLOSURE OF IDENTITY. —Prior to the payment of an award, a whistleblower shall disclose the identity of the whistleblower and provide such other information as the Commission may require, directly or through counsel for the whistleblower.

“(e) NO CONTRACT NECESSARY. —No contract with the Commission is necessary for any whistleblower to receive an award under subsection (b), unless otherwise required by the Commission, by rule or regulation.

“(f) APPEALS. —

“(1) IN GENERAL. —Any determination made under this section, including whether, to whom, or in what amount to make awards, shall be in the discretion of the Commission.

“(2) APPEALS. —Any determination described in paragraph (1) may be appealed to the appropriate court of appeals of the United States not more than 30 days after the determination is issued by the Commission.

“(3) REVIEW. —The court shall review the determination made by the Commission in accordance with section 7064 of title 5, United States Code.

“(g) COMMODITY FUTURES TRADING COMMISSION CUSTOMER PROTECTION FUND. —

“(1) ESTABLISHMENT. —There is established in the Treasury of the United States a revolving fund to be known as the ‘Commodity Futures Trading Commission Customer Protection Fund’.

“(2) USE OF FUND.—The Fund shall be available to the Commission, without further appropriation or fiscal year limitation, for— “(A) the payment of awards to whistleblowers as provided in subsection (a); and “(B) the funding of customer education initiatives designed to help customers protect themselves against fraud or other violations of this Act, or the rules and regulations thereunder.

“(3) DEPOSITS AND CREDITS. —There shall be deposited into or credited to the Fund:

“(A) MONETARY SANCTIONS. —Any monetary sanctions collected by the Commission in any covered judicial or administrative action that is not otherwise distributed to victims of a violation of this Act or the rules and regulations thereunder underlying such action, unless the balance of the Fund at the time the monetary judgment is collected exceeds \$100,000,000.

“(B) ADDITIONAL AMOUNTS.—If the amounts deposited into or credited to the Fund under subparagraph (A) are not sufficient to satisfy an award made under subsection (b), there shall be deposited into or credited to the Fund an amount equal to the unsatisfied portion of the award from any monetary sanction collected by the Commission in any judicial or administrative action brought by the Commission under this Act that is based on information provided by a whistleblower.

“(C) INVESTMENT INCOME. —All income from investments made under paragraph (4).

“(4) INVESTMENTS. —

“(A) AMOUNTS IN FUND MAY BE INVESTED. —The Commission may request the Secretary of the Treasury to invest the portion of the Fund that is not, in the Commission’s judgment, required to meet the current needs of the Fund.

“(B) ELIGIBLE INVESTMENTS. —Investments shall be made by the Secretary of the Treasury in obligations of the United States or obligations that are guaranteed as to principal and interest by the United States, with maturities suitable to the needs of the Fund as determined by the Commission.

“(C) INTEREST AND PROCEEDS CREDITED. —The interest on, and the proceeds from the sale or redemption of, any obligations held in the Fund shall be credited to, and form a part of, the Fund.

“(5) REPORTS TO CONGRESS. —Not later than October 30 of each year, the Commission shall transmit to the Committee on Agriculture, Nutrition, and Forestry of the Senate, and the Committee on Agriculture of the House of Representatives a report on—

“(A) the Commission’s whistleblower award program under this section, including a description of the number of awards granted and the types of cases in which awards were granted during the preceding fiscal year;

“(B) customer education initiatives described in paragraph (2)(B) that were funded by the Fund during the preceding fiscal year;

“(C) the balance of the Fund at the beginning of the preceding fiscal year;

“(D) the amounts deposited into or credited to the Fund during the preceding fiscal year;

“(E) the amount of earnings on investments of amounts in the Fund during the preceding fiscal year;

“(F) the amount paid from the Fund during the preceding fiscal year to whistleblowers pursuant to subsection (b);

“(G) the amount paid from the Fund during the preceding fiscal year for customer education initiatives described in paragraph (2)(B);

“(H) the balance of the Fund at the end of the preceding fiscal year; and on “(I) a complete set of audited financial statements, including a balance sheet, income statement, and cash flow analysis.

“(h) PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS. —

“(A) IN GENERAL.—No employer may discharge, demote, suspend, threaten, harass, directly or indirectly, or in any other manner discriminate against, a whistle blower in the terms and conditions of employment because of any lawful act done by the whistleblower— “(i) in providing information to the Commission in accordance with subsection (b); or “(ii) in assisting in any investigation or judicial or administrative action of the Commission based upon or related to such information.

“(B) ENFORCEMENT.— “(i) CAUSE OF ACTION.—An individual who alleges discharge or other discrimination in violation of subparagraph (A) may bring an action under this subsection in the appropriate district court of the United States for the relief provided in subparagraph (C), unless the individual who is alleging discharge or other discrimination in violation of subparagraph (A) is an employee of the Federal Government, in which case the individual shall only bring an action under section 1221 of title 5, United States Code. “(ii) SUBPOENAS. —A subpoena requiring the attendance of a witness at a trial or hearing conducted under this subsection may be served at any place in the United States. “(iii) STATUTE OF LIMITATIONS. —An action under this subsection may not be brought more than 2 years after the date on which the violation reported in subparagraph (A) is committed.

“(C) RELIEF.—Relief for an individual prevailing in an action brought under subparagraph (B) shall include— “(i) reinstatement with the same seniority status that the individual would have had, but for the discrimination; “(ii) the amount of back pay otherwise owed to the individual, with interest; and “(iii) compensation for any special damages sustained as a result of the discharge or discrimination, including litigation costs, expert witness fees, and reasonable attorney’s fees.

“(2) CONFIDENTIALITY. —

“(A) IN GENERAL.—Except as provided in subparagraphs (B) and (C), the Commission, and any officer or employee of the Commission, shall not disclose any information, including information provided by a whistleblower to the Commission, which could reasonably be expected to reveal the identity of a whistleblower, except in accordance with the provisions of section 552a of title 5, United States Code, unless and until required to be disclosed to a defendant or respondent in connection with a public proceeding instituted by the Commission or any entity described in subparagraph (C). For purposes of section 552 of title 5, United States

Code, this paragraph shall be considered a statute described in subsection (b)(3)(B) of such section 552.

“(B) EFFECT. —Nothing in this paragraph is intended to limit the ability of the Attorney General to present such evidence to a grand jury or to share such evidence with potential witnesses or defendants in the course of an ongoing criminal investigation.

“(C) AVAILABILITY TO GOVERNMENT AGENCIES. —

“(i) IN GENERAL.—Without the loss of its status as confidential in the hands of the Commission, all information referred to in subparagraph (A) may, in the discretion of the Commission, when determined by the Commission to be necessary or appropriate to accomplish the purposes of this Act and protect customers and in accordance with clause (ii), be made available to—

“(I) the Department of Justice;

“(II) an appropriate department or agency of the Federal Government, acting within the scope of its jurisdiction;

“(III) a registered entity, registered futures association, or self-regulatory organization as defined in section 3(a) of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78c(a));

“(IV) a State attorney general in connection with any criminal investigation;

“(V) an appropriate department or agency of any State, acting within the scope of its jurisdiction; and

“(VI) a foreign futures authority.

“(ii) MAINTENANCE OF INFORMATION. —Each of the entities, agencies, or persons described in clause (i) shall maintain information described in that clause as confidential, in accordance with the requirements in subparagraph (A).

“(iii) STUDY ON IMPACT OF FOIA EXEMPTION ON COMMODITY FUTURES TRADING COMMISSION. —

“(I) STUDY.—The Inspector General of the Commission shall conduct a study— “(aa) on whether the exemption under section 552(b)(3) of title 5, United States Code (known as the Freedom of Information Act) established in paragraph (2)(A) aids whistleblowers in disclosing information to the Commission; “(bb) on what impact the exemption has had on the public’s

ability to access information about the Commission’s regulation of commodity futures and option markets; and “(cc) to make any recommendations on whether the Commission should continue to use the exemption.

“(II) REPORT. —Not later than 30 months after the date of enactment of this clause, the Inspector General shall—

“(aa) submit a report on the findings of the study required under this clause to the Committee on Banking, Housing, and Urban Affairs of the Senate and the Committee on Financial Services of the House of Representatives; and

“(bb) make the report available to the public through publication of a report on the website of the Commission.

“(3) RIGHTS RETAINED. —Nothing in this section shall be deemed to diminish the rights, privileges, or remedies of any whistleblower under any Federal or State law, or under any collective bargaining agreement.

“(i) RULEMAKING AUTHORITY. —The Commission shall have the authority to issue such rules and regulations as may be necessary or appropriate to implement the provisions of this section consistent with the purposes of this section. Deadline.

“(j) IMPLEMENTING RULES. —The Commission shall issue final rules or regulations implementing the provisions of this section not later than 270 days after the date of enactment of the Wall Street Transparency and Accountability Act of 2010.

“(k) ORIGINAL INFORMATION. —Information submitted to the Commission by a whistleblower in accordance with rules or regulations implementing this section shall not lose its status as original information solely because the whistleblower submitted such information prior to the effective date of such rules or regulations, provided such information was submitted after the date of enactment of the Wall Street Transparency and Accountability Act of 2010.

“(l) AWARDS. —A whistleblower may receive an award pursuant to this section regardless of whether any violation of a provision of this Act, or a rule or regulation thereunder,

underlying the judicial or administrative action upon which the award is based occurred prior to the date of enactment of the Wall Street Transparency and Accountability Act of 2010. “

(m) PROVISION OF FALSE INFORMATION.—A whistleblower who knowingly and willfully makes any false, fictitious, or fraudulent statement or representation, or who makes or uses any false writing or document knowing the same to contain any false, fictitious, or fraudulent statement or entry, shall not be entitled to an award under this section and shall be subject to prosecution under section 1001 of title 18, United States Code.

“(n) NONENFORCEABILITY OF CERTAIN PROVISIONS WAIVING RIGHTS AND REMEDIES OR REQUIRING ARBITRATION OF DISPUTES. —

“(1) WAIVER OF RIGHTS AND REMEDIES. —The rights and remedies provided for in this section may not be waived by any agreement, policy form, or condition of employment including by a predispute arbitration agreement.

“(2) PREDISPUTE ARBITRATION AGREEMENTS. —No predispute arbitration agreement shall be valid or enforceable, if the agreement requires arbitration of a dispute arising under this section.”.

[...]

SEC. 922. WHISTLEBLOWER PROTECTION.

(a) IN GENERAL. —The Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78a et seq.) is amended by inserting after section 21E the following: **“SEC. 21F. SECURITIES WHISTLEBLOWER INCENTIVES AND PROTECTION.**

“(a) DEFINITIONS. —In this section the following definitions shall apply:

“(1) COVERED JUDICIAL OR ADMINISTRATIVE ACTION. —The term ‘covered judicial or administrative action’ means any judicial or administrative action brought by the Commission under the securities laws that results in monetary sanctions exceeding \$1,000,000.

“(2) FUND. —The term ‘Fund’ means the Securities and Exchange Commission Investor Protection Fund.

“(3) ORIGINAL INFORMATION. —The term ‘original information’ means information that—

“(A) is derived from the independent knowledge or analysis of a whistleblower;

“(B) is not known to the Commission from any other source, unless the whistleblower is the original source of the information; and

“(C) is not exclusively derived from an allegation made in a judicial or administrative hearing, in a governmental report, hearing, audit, or investigation, or from the news media, unless the whistleblower is a source of the information.

“(4) MONETARY SANCTIONS. —The term ‘monetary sanctions’, when used with respect to any judicial or administrative action, means—

“(A) any monies, including penalties, disgorgement, and interest, ordered to be paid; and

“(B) any monies deposited into a disgorgement fund or other fund pursuant to section 308(b) of the Sarbanes- Oxley Act of 2002 (15 U.S.C. 7246(b)), as a result of such action or any settlement of such action.

“(5) RELATED ACTION.—The term ‘related action’, when used with respect to any judicial or administrative action brought by the Commission under the securities laws, means any judicial or administrative action brought by an entity described in subclauses (I) through (IV) of subsection (h)(2)(D)(i) that is based upon the original information provided by a whistleblower pursuant to subsection (a) that led to the successful enforcement of the Commission action.

“(6) WHISTLEBLOWER. —The term ‘whistleblower’ means any individual who provides, or 2 or more individuals acting jointly who provide, information relating to a violation of the securities laws to the Commission, in a manner established, by rule or regulation, by the Commission.

“(b) AWARDS. —

“(1) IN GENERAL.—In any covered judicial or administrative action, or related action, the Commission, under regulations prescribed by the Commission and subject to subsection (c), shall pay an award or awards to 1 or more whistleblowers who voluntarily provided original information to the Commission that led to the successful enforcement of the covered judicial or administrative action, or related action, in an aggregate amount equal to—

“(A) not less than 10 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions; and

“(B) not more than 30 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions. ‘

“(2) PAYMENT OF AWARDS. —Any amount paid under paragraph (1) shall be paid from the Fund.

“(c) DETERMINATION OF AMOUNT OF AWARD; DENIAL OF AWARD. —

“(1) DETERMINATION OF AMOUNT OF AWARD. —

“(A) DISCRETION. —The determination of the amount of an award made under subsection (b) shall be in the discretion of the Commission.

“(B) CRITERIA. —In determining the amount of an award made under subsection (b), the Commission—

“(i) shall take into consideration—

“(I) the significance of the information provided by the whistleblower to the success of the covered judicial or administrative action;

“(II) the degree of assistance provided by the whistleblower and any legal representative of the whistleblower in a covered judicial or administrative action;

“(III) the programmatic interest of the Commission in deterring violations of the securities laws by making awards to whistleblowers who provide information that lead to the successful enforcement of such laws; and

“(IV) such additional relevant factors as the Commission may establish by rule or regulation; and “(ii) shall not take into consideration the balance of the Fund.

“(2) DENIAL OF AWARD. —No award under subsection (b) shall be made—

“(A) to any whistleblower who is, or was at the time the whistleblower acquired the original information submitted to the Commission, a member, officer, or employee of—

“(i) an appropriate regulatory agency;

“(ii) the Department of Justice;

“(iii) a self-regulatory organization;

“(iv) the Public Company Accounting Oversight Board; or

“(v) a law enforcement organization;

“(B) to any whistleblower who is convicted of a criminal violation related to the judicial or administrative action for which the whistleblower otherwise could receive an award under this section;

“(C) to any whistleblower who gains the information through the performance of an audit of financial statements required under the securities laws and for whom such submission would be contrary to the requirements of section 10A of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78j–1); or

“(D) to any whistleblower who fails to submit information to the Commission in such form as the Commission may, by rule, require.

“(d) REPRESENTATION. —

“(1) PERMITTED REPRESENTATION. —Any whistleblower who makes a claim for an award under subsection (b) may be represented by counsel.

“(2) REQUIRED REPRESENTATION. —

“(A) IN GENERAL. —Any whistleblower who anonymously makes a claim for an award under subsection (b) shall be represented by counsel if the whistleblower anonymously submits the information upon which the claim is based.

“(B) DISCLOSURE OF IDENTITY. —Prior to the payment of an award, a whistleblower shall disclose the identity of the whistleblower and provide such other information as the Commission may require, directly or through counsel for the whistleblower.

“(e) NO CONTRACT NECESSARY. —No contract with the Commission is necessary for any whistleblower to receive an award under subsection (b), unless otherwise required by the Commission by rule or regulation. Determination. Deadline. Courts.

“(f) APPEALS—Any determination made under this section, including whether, to whom, or in what amount to make awards, shall be in the discretion of the Commission. Any such determination, except the determination of the amount of an award if the award was made in accordance with subsection (b), may be appealed to the appropriate court of appeals of the United States not more than 30 days after the determination is issued by the Commission. The court shall review the determination made by the Commission in accordance with section 706 of title 5, United States Code.

“(g) INVESTOR PROTECTION FUND. —

“(1) FUND ESTABLISHED. —There is established in the Treasury of the United States a fund to be known as the ‘Securities and Exchange Commission Investor Protection Fund’.

“(2) USE OF FUND. —The Fund shall be available to the Commission, without further appropriation or fiscal year limitation, for—

“(A) paying awards to whistleblowers as provided in subsection (b); and

“(B) funding the activities of the Inspector General of the Commission under section 4(i).

“(3) DEPOSITS AND CREDITS. —

“(A) IN GENERAL. —There shall be deposited into or credited to the Fund an amount equal to—

“(i) any monetary sanction collected by the Commission in any judicial or administrative action brought by the Commission under the securities laws that is not added to a disgorgement fund or other fund under section 308 of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 (15 U.S.C. 7246) or otherwise distributed to victims of a violation of the securities laws, or the rules and regulations thereunder, underlying such action, unless the balance of the Fund at the time the monetary sanction is collected exceeds \$300,000,000;

“(ii) any monetary sanction added to a disgorgement fund or other fund under section 308 of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 (15 U.S.C. 7246) that is not distributed to the victims for whom the Fund was established, unless the balance of the disgorgement fund at the time the

determination is made not to distribute the monetary sanction to such victims exceeds \$200,000,000; and

“(iii) all income from investments made under paragraph (4).

“(B) ADDITIONAL AMOUNTS.—If the amounts deposited into or credited to the Fund under subparagraph (A) are not sufficient to satisfy an award made under subsection (b), there shall be deposited into or credited to the Fund an amount equal to the unsatisfied portion of the award from any monetary sanction collected by the Commission in the covered judicial or administrative action on which the award is based.

“(4) INVESTMENTS. —

“(A) AMOUNTS IN FUND MAY BE INVESTED. —The Commission may request the Secretary of the Treasury to invest the portion of the Fund that is not, in the discretion of the Commission, required to meet the current needs of the Fund.

“(B) ELIGIBLE INVESTMENTS. —Investments shall be made by the Secretary of the Treasury in obligations of the United States or obligations that are guaranteed as to principal and interest by the United States, with maturities suitable to the needs of the Fund as determined by the Commission on the record.

“(C) INTEREST AND PROCEEDS CREDITED. —The interest on, and the proceeds from the sale or redemption of, any obligations held in the Fund shall be credited to the Fund.

“(5) REPORTS TO CONGRESS. —Not later than October 30 of each fiscal year beginning after the date of enactment of this subsection, the Commission shall submit to the Committee on Banking, Housing, and Urban Affairs of the Senate, and the Committee on Financial Services of the House of Representatives a report on—

“(A) the whistleblower award program, established under this section, including—

“(i) a description of the number of awards granted; and

“(ii) the types of cases in which awards were granted during the preceding fiscal year;

“(B) the balance of the Fund at the beginning of the preceding fiscal year;

“(C) the amounts deposited into or credited to the Fund during the preceding fiscal year;

“(D) the amount of earnings on investments made under paragraph (4) during the preceding fiscal year;

“(E) the amount paid from the Fund during the preceding fiscal year to whistleblowers pursuant to subsection (b);

“(F) the balance of the Fund at the end of the preceding fiscal year; and

“(G) a complete set of audited financial statements, including—

“(i) a balance sheet;

“(ii) income statement; and

“(iii) cash flow analysis.

“(h) PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS. —

“(1) PROHIBITION AGAINST RETALIATION. —

“(A) IN GENERAL. —No employer may discharge, demote, suspend, threaten, harass, directly or indirectly, or in any other manner discriminate against, a whistle blower in the terms and conditions of employment because of any lawful act done by the whistleblower—

“(i) in providing information to the Commission in accordance with this section;

“(ii) in initiating, testifying in, or assisting in any investigation or judicial or administrative action of the Commission based upon or related to such information; or

“(iii) in making disclosures that are required or protected under the Sarbanes-Oxley Act of 2002 (15 U.S.C. 7201 et seq.), the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78a et seq.), including section 10A(m) of such Act (15 U.S.C. 78f(m)), section 1513(e) of title 18, United States Code, and any other law, rule, or regulation subject to the jurisdiction of the Commission.

“(B) ENFORCEMENT.—

“(i) CAUSE OF ACTION. —An individual who alleges discharge or other discrimination in violation of subparagraph (A) may bring an action under this sub section in the appropriate district court of the United States for the relief provided in subparagraph (C).

“(ii) SUBPOENAS. —A subpoena requiring the attendance of a witness at a trial or hearing conducted under this section may be served at any place in the United States.

“(iii) STATUTE OF LIMITATIONS. —

“(I) IN GENERAL. —An action under this sub section may not be brought—

“(aa) more than 6 years after the date on which the violation of subparagraph (A) occurred; or

“(bb) more than 3 years after the date when facts material to the right of action are known or reasonably should have been known by the employee alleging a violation of subparagraph (A).

“(II) REQUIRED ACTION WITHIN 10 YEARS. —Notwithstanding subclause (I), an action under this subsection may not in any circumstance be brought more than 10 years after the date on which the violation occurs.

“(C) RELIEF. —Relief for an individual prevailing in an action brought under subparagraph (B) shall include—

“(i) reinstatement with the same seniority status that the individual would have had, but for the discrimination; ‘

“(ii) 2 times the amount of backpay otherwise owed to the individual, with interest; and “(iii) compensation for litigation costs, expert witness fees, and reasonable attorneys’ fees. “(2) CONFIDENTIALITY. — ‘

“(A) IN GENERAL.—Except as provided in subparagraphs (B) and (C), the Commission and any officer or employee of the Commission shall not disclose any information, including information provided by a whistleblower to the Commission, which could reasonably be expected to reveal the identity of a whistleblower, except in accordance with the provisions of section 552a of title 5, United States Code, unless and until required to be disclosed to a defendant or respondent in connection with a public proceeding instituted by the Commission or any entity described in subparagraph (C). For purposes of section 552 of title 5, United States Code, this paragraph shall be considered a statute described in subsection (b)(3)(B) of such section.

“(B) EXEMPTED STATUTE. —For purposes of section 552 of title 5, United States Code, this paragraph shall be considered a statute described in subsection (b)(3)(B) of such section 552.

“(C) RULE OF CONSTRUCTION. —Nothing in this section is intended to limit, or shall be construed to limit, the ability of the Attorney General to present such evidence to a grand jury

or to share such evidence with potential witnesses or defendants in the course of an ongoing criminal investigation.

“(D) AVAILABILITY TO GOVERNMENT AGENCIES.— “(i) IN GENERAL.—Without the loss of its status as confidential in the hands of the Commission, all information referred to in subparagraph (A) may, in the discretion of the Commission, when determined by the Commission to be necessary to accomplish the purposes of this Act and to protect investors, be made available to—

“(I) the Attorney General of the United States;

“(II) an appropriate regulatory authority;

“(III) a self-regulatory organization;

“(IV) a State attorney general in connection with any criminal investigation;

“(V) any appropriate State regulatory authority;

“(VI) the Public Company Accounting Oversight Board;

“(VII) a foreign securities authority; and

“(VIII) a foreign law enforcement authority.

“(ii) CONFIDENTIALITY. —

“(I) IN GENERAL. —Each of the entities described in subclauses (I) through (VI) of clause (i) shall maintain such information as confidential in accordance with the requirements established under subparagraph (A).

“(II) FOREIGN AUTHORITIES. —Each of the entities described in subclauses (VII) and (VIII) of clause (i) shall maintain such information in accordance with such assurances of confidentiality as the Commission determines appropriate. “(3) RIGHTS RETAINED. — Nothing in this section shall be deemed to diminish the rights, privileges, or remedies of any whistleblower under any Federal or State law, or under any collective bargaining agreement.

“(i) **PROVISION OF FALSE INFORMATION.** —A whistleblower shall not be entitled to an award under this section if the whistleblower— “(1) knowingly and willfully makes any false, fictitious, or fraudulent statement or representation; or “(2) uses any false writing or

document knowing the writing or document contains any false, fictitious, or fraudulent statement or entry.

[...]

Appendix IV:

5 U.S. Code § 2302 - Prohibited personnel practices

(a)

(1) For the purpose of this title, “prohibited personnel practice” means any action described in subsection (b).

(2) For the purpose of this section—

(A) “personnel action” means—

(i) an appointment;

(ii) a promotion;

(iii) an action under chapter 75 of this title or other disciplinary or corrective action;

(iv) a detail, transfer, or reassignment;

(v) a reinstatement;

(vi) a restoration;

(vii) a reemployment;

(viii) a performance evaluation under chapter 43 of this title or under title 38;

(ix) a decision concerning pay, benefits, or awards, or concerning education or training if the education or training may reasonably be expected to lead to an appointment, promotion, performance evaluation, or other action described in this subparagraph;

(x) a decision to order psychiatric testing or examination;

(xi) the implementation or enforcement of any nondisclosure policy, form, or agreement; and

(xii) any other significant change in duties, responsibilities, or working conditions;

with respect to an employee in, or applicant for, a covered position in an agency, and in the case of an alleged prohibited personnel practice described in subsection (b)(8), an employee or applicant for employment in a Government corporation as defined in section 9101 of title 31;

(B) “covered position” means, with respect to any personnel action, any position in the competitive service, a career appointee position in the Senior Executive Service, or a position

in the excepted service, but does not include any position which is, prior to the personnel action—

(i) excepted from the competitive service because of its confidential, policy-determining, policymaking, or policy-advocating character; or

(ii) excluded from the coverage of this section by the President based on a determination by the President that it is necessary and warranted by conditions of good administration;

(C) “agency” means an Executive agency and the Government Publishing Office, but does not include—

(i) a Government corporation, except in the case of an alleged prohibited personnel practice described under subsection (b)(8) or section 2302(b)(9)(A)(i), (B), (C), or (D);

(ii)

(I) the Federal Bureau of Investigation, the Central Intelligence Agency, the Defense Intelligence Agency, the National Geospatial-Intelligence Agency, the National Security Agency, the Office of the Director of National Intelligence, and the National Reconnaissance Office; and

(II) as determined by the President, any executive agency or unit thereof the principal function of which is the conduct of foreign intelligence or counterintelligence activities, provided that the determination be made prior to a personnel action; or

(iii) the Government Accountability Office; and

(D) “disclosure” means a formal or informal communication or transmission, but does not include a communication concerning policy decisions that lawfully exercise discretionary authority unless the employee or applicant providing the disclosure reasonably believes that the disclosure evidences—

(i) any violation of any law, rule, or regulation; or

(ii) gross mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety.

(b)

Any employee who has authority to take, direct others to take, recommend, or approve any personnel action, shall not, with respect to such authority—

- (1) discriminate for or against any employee or applicant for employment—
- (A) on the basis of race, color, religion, sex, or national origin, as prohibited under section 717 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e–16);
 - (B) on the basis of age, as prohibited under sections 12 and 15 of the Age Discrimination in Employment Act of 1967 (29 U.S.C. 631, 633a);
 - (C) on the basis of sex, as prohibited under section 6(d) of the Fair Labor Standards Act of 1938 (29 U.S.C. 206(d));
 - (D) on the basis of handicapping condition, as prohibited under section 501 of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 791); or
 - (E) on the basis of marital status or political affiliation, as prohibited under any law, rule, or regulation;
- (2) solicit or consider any recommendation or statement, oral or written, with respect to any individual who requests or is under consideration for any personnel action unless such recommendation or statement is based on the personal knowledge or records of the person furnishing it and consists of—
- (A) an evaluation of the work performance, ability, aptitude, or general qualifications of such individual; or
 - (B) an evaluation of the character, loyalty, or suitability of such individual;
- (3) coerce the political activity of any person (including the providing of any political contribution or service), or take any action against any employee or applicant for employment as a reprisal for the refusal of any person to engage in such political activity;
- (4) deceive or willfully obstruct any person with respect to such person’s right to compete for employment;
- (5) influence any person to withdraw from competition for any position for the purpose of improving or injuring the prospects of any other person for employment;
- (6) grant any preference or advantage not authorized by law, rule, or regulation to any employee or applicant for employment (including defining the scope or manner of competition or the requirements for any position) for the purpose of improving or injuring the prospects of any particular person for employment;

(7) appoint, employ, promote, advance, or advocate for appointment, employment, promotion, or advancement, in or to a civilian position any individual who is a relative (as defined in section 3110(a)(3) of this title) of such employee if such position is in the agency in which such employee is serving as a public official (as defined in section 3110(a)(2) of this title) or over which such employee exercises jurisdiction or control as such an official;

(8) take or fail to take, or threaten to take or fail to take, a personnel action with respect to any employee or applicant for employment because of—

(A) any disclosure of information by an employee or applicant which the employee or applicant reasonably believes evidences—

(i) any violation of any law, rule, or regulation, or

(ii) gross mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety,

if such disclosure is not specifically prohibited by law and if such information is not specifically required by Executive order to be kept secret in the interest of national defense or the conduct of foreign affairs;

(B) any disclosure to the Special Counsel, or to the Inspector General of an agency or another employee designated by the head of the agency to receive such disclosures, of information which the employee or applicant reasonably believes evidences—

(i) any violation (other than a violation of this section) of any law, rule, or regulation, or

(ii) gross mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety; or

(C) any disclosure to Congress (including any committee of Congress) by any employee of an agency or applicant for employment at an agency of information described in subparagraph (B) that is—

(i) not classified; or

(ii) if classified—

(I) has been classified by the head of an agency that is not an element of the intelligence community (as defined by section 3 of the National Security Act of 1947 (50 U.S.C. 3003)); and

(II) does not reveal intelligence sources and methods.

(9) take or fail to take, or threaten to take or fail to take, any personnel action against any employee or applicant for employment because of—

(A) the exercise of any appeal, complaint, or grievance right granted by any law, rule, or regulation—

(i) with regard to remedying a violation of paragraph (8); or

(ii) other than with regard to remedying a violation of paragraph (8);

(B) testifying for or otherwise lawfully assisting any individual in the exercise of any right referred to in subparagraph (A)(i) or (ii);

(C) cooperating with or disclosing information to the Inspector General (or any other component responsible for internal investigation or review) of an agency, or the Special Counsel, in accordance with applicable provisions of law; or

(D) refusing to obey an order that would require the individual to violate a law, rule, or regulation;

(10) discriminate for or against any employee or applicant for employment on the basis of conduct which does not adversely affect the performance of the employee or applicant or the performance of others; except that nothing in this paragraph shall prohibit an agency from taking into account in determining suitability or fitness any conviction of the employee or applicant for any crime under the laws of any State, of the District of Columbia, or of the United States;

(11)

(A) knowingly take, recommend, or approve any personnel action if the taking of such action would violate a veterans' preference requirement; or

(B) knowingly fail to take, recommend, or approve any personnel action if the failure to take such action would violate a veterans' preference requirement;

(12) take or fail to take any other personnel action if the taking of or failure to take such action violates any law, rule, or regulation implementing, or directly concerning, the merit system principles contained in section 2301 of this title;

(13) implement or enforce any nondisclosure policy, form, or agreement, if such policy, form, or agreement—

(A) does not contain the following statement: “These provisions are consistent with and do not supersede, conflict with, or otherwise alter the employee obligations, rights, or liabilities created by existing statute or Executive order relating to (1) classified information, (2) communications to Congress, (3) the reporting to an Inspector General or the Office of Special Counsel of a violation of any law, rule, or regulation, or mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety, or (4) any other whistleblower protection. The definitions, requirements, obligations, rights, sanctions, and liabilities created by controlling Executive orders and statutory provisions are incorporated into this agreement and are controlling.”; or

(B) prohibits or restricts an employee or applicant for employment from disclosing to Congress, the Special Counsel, the Inspector General of an agency, or any other agency component responsible for internal investigation or review any information that relates to any violation of any law, rule, or regulation, or mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety, or any other whistleblower protection; or

(14) access the medical record of another employee or an applicant for employment as a part of, or otherwise in furtherance of, any conduct described in paragraphs (1) through (13).

This subsection shall not be construed to authorize the withholding of information from Congress or the taking of any personnel action against an employee who discloses information to Congress. For purposes of paragraph (8), (i) any presumption relating to the performance of a duty by an employee whose conduct is the subject of a disclosure as defined under subsection (a)(2)(D) may be rebutted by substantial evidence, and (ii) a determination as to whether an employee or applicant reasonably believes that such employee or applicant has disclosed information that evidences any violation of law, rule, regulation, gross mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety shall be made by determining whether a disinterested observer with knowledge of the essential facts known to and readily ascertainable by the employee or applicant could reasonably conclude that the actions of the Government evidence such violations, mismanagement, waste, abuse, or danger.

(c)

(1) In this subsection—

(A) the term “new employee” means an individual—

(i) appointed to a position as an employee on or after the date of enactment of this subsection; and

(ii) who has not previously served as an employee; and

(B) the term “whistleblower protections” means the protections against and remedies for a prohibited personnel practice described in paragraph (8) or subparagraph (A)(i), (B), (C), or (D) of paragraph (9) of subsection (b).

(2) The head of each agency shall be responsible for—

(A) preventing prohibited personnel practices;

(B) complying with and enforcing applicable civil service laws, rules, and regulations and other aspects of personnel management; and

(C) ensuring, in consultation with the Special Counsel and the Inspector General of the agency, that employees of the agency are informed of the rights and remedies available to the employees under this chapter and chapter 12, including—

(i) information with respect to whistleblower protections available to new employees during a probationary period;

(ii) the role of the Office of Special Counsel and the Merit Systems Protection Board with respect to whistleblower protections; and

(iii) the means by which, with respect to information that is otherwise required by law or Executive order to be kept classified in the interest of national defense or the conduct of foreign affairs, an employee may make a lawful disclosure of the information to—

(I) the Special Counsel;

(II) the Inspector General of an agency;

(III) Congress (including any committee of Congress with respect to information that is not classified or, if classified, has been classified by the head of an agency that is not an element of the intelligence community and does not reveal intelligence sources and methods); or

(IV) another employee of the agency who is designated to receive such a disclosure.

(3) The head of each agency shall ensure that the information described in paragraph (2) is provided to each new employee of the agency not later than 180 days after the date on which the new employee is appointed.

(4) The head of each agency shall make available information regarding whistleblower protections applicable to employees of the agency on the public website of the agency and on any online portal that is made available only to employees of the agency, if such portal exists.

(5) Any employee to whom the head of an agency delegates authority for any aspect of personnel management shall, within the limits of the scope of the delegation, be responsible for the activities described in paragraph (2).

(d) This section shall not be construed to extinguish or lessen any effort to achieve equal employment opportunity through affirmative action or any right or remedy available to any employee or applicant for employment in the civil service under—

(1) section 717 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e–16), prohibiting discrimination on the basis of race, color, religion, sex, or national origin;

(2) sections 12 and 15 of the Age Discrimination in Employment Act of 1967 (29 U.S.C. 631, 633a), prohibiting discrimination on the basis of age;

(3) under section 6(d) of the Fair Labor Standards Act of 1938 (29 U.S.C. 206(d)), prohibiting discrimination on the basis of sex;

(4) section 501 of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 791), prohibiting discrimination on the basis of handicapping condition; or

(5) the provisions of any law, rule, or regulation prohibiting discrimination on the basis of marital status or political affiliation.

(e)

(1) For the purpose of this section, the term “veterans’ preference requirement” means any of the following provisions of law:

(A) Sections 2108, 3305(b), 3309, 3310, 3311, 3312, 3313, 3314, 3315, 3316, 3317(b), 3318, 3320, 3351, 3352, 3363, 3501, 3502(b), 3504, and 4303(e) and (with respect to a preference eligible referred to in section 7511(a)(1)(B)) subchapter II of chapter 75 and section 7701.

(B) Sections 943(c)(2) and 1784(c) of title 10.

(C) Section 1308(b) of the Alaska National Interest Lands Conservation Act.

(D) Section 301(c) of the Foreign Service Act of 1980.

(E) Sections 106(f), [1] 7281(e), and 7802(5) [1] of title 38.

(F) Section 1005(a) of title 39.

(G) Any other provision of law that the Director of the Office of Personnel Management designates in regulations as being a veterans' preference requirement for the purposes of this subsection.

(H) Any regulation prescribed under subsection (b) or (c) of section 1302 and any other regulation that implements a provision of law referred to in any of the preceding subparagraphs.

(2) Notwithstanding any other provision of this title, no authority to order corrective action shall be available in connection with a prohibited personnel practice described in subsection (b)(11). Nothing in this paragraph shall be considered to affect any authority under section 1215 (relating to disciplinary action).

(f)

(1) A disclosure shall not be excluded from subsection (b)(8) because—

(A) the disclosure was made to a supervisor or to a person who participated in an activity that the employee or applicant reasonably believed to be covered by subsection (b)(8)(A)(i) and (ii);

(B) the disclosure revealed information that had been previously disclosed;

(C) of the employee's or applicant's motive for making the disclosure;

(D) the disclosure was not made in writing;

(E) the disclosure was made while the employee was off duty;

(F) the disclosure was made before the date on which the individual was appointed or applied for appointment to a position; or

(G) of the amount of time which has passed since the occurrence of the events described in the disclosure.

(2) If a disclosure is made during the normal course of duties of an employee, the principal job function of whom is to regularly investigate and disclose wrongdoing (referred to in this paragraph as the “disclosing employee”), the disclosure shall not be excluded from subsection (b)(8) if the disclosing employee demonstrates that an employee who has the authority to take, direct other individuals to take, recommend, or approve any personnel action with respect to the disclosing employee took, failed to take, or threatened to take or fail to take a personnel action with respect to the disclosing employee in reprisal for the disclosure made by the disclosing employee.

5 U.S. Code § 1221 - Individual right of action in certain reprisal cases

(a) Subject to the provisions of subsection (b) of this section and subsection 1214(a)(3), an employee, former employee, or applicant for employment may, with respect to any personnel action taken, or proposed to be taken, against such employee, former employee, or applicant for employment, as a result of a prohibited personnel practice described in section 2302(b)(8) or section 2302(b)(9)(A)(i), (B), (C), or (D), seek corrective action from the Merit Systems Protection Board.

(b) This section may not be construed to prohibit any employee, former employee, or applicant for employment from seeking corrective action from the Merit Systems Protection Board before seeking corrective action from the Special Counsel, if such employee, former employee, or applicant for employment has the right to appeal directly to the Board under any law, rule, or regulation.

(c)

(1) Any employee, former employee, or applicant for employment seeking corrective action under subsection (a) may request that the Board order a stay of the personnel action involved.

(2) Any stay requested under paragraph (1) shall be granted within 10 calendar days (excluding Saturdays, Sundays, and legal holidays) after the date the request is made, if the Board determines that such a stay would be appropriate.

(3)

(A) The Board shall allow any agency which would be subject to a stay under this subsection to comment to the Board on such stay request.

(B) Except as provided in subparagraph (C), a stay granted under this subsection shall remain in effect for such period as the Board determines to be appropriate.

(C) The Board may modify or dissolve a stay under this subsection at any time, if the Board determines that such a modification or dissolution is appropriate.

(d)

(1) At the request of an employee, former employee, or applicant for employment seeking corrective action under subsection (a), the Board shall issue a subpoena for the attendance and testimony of any person or the production of documentary or other evidence from any person if the Board finds that the testimony or production requested is not unduly burdensome and appears reasonably calculated to lead to the discovery of admissible evidence.

(2) A subpoena under this subsection may be issued, and shall be enforced, in the same manner as applies in the case of subpoenas under section 1204.

(e)

(1) Subject to the provisions of paragraph (2), in any case involving an alleged prohibited personnel practice as described under section 2302(b)(8) or section 2302(b)(9)(A)(i), (B), (C), or (D), the Board shall order such corrective action as the Board considers appropriate if the employee, former employee, or applicant for employment has demonstrated that a disclosure or protected activity described under section 2302(b)(8) or section 2302(b)(9)(A)(i), (B), (C), or (D) was a contributing factor in the personnel action which was taken or is to be taken against such employee, former employee, or applicant. The employee may demonstrate that the disclosure or protected activity was a contributing factor in the personnel action through circumstantial evidence, such as evidence that—

(A) the official taking the personnel action knew of the disclosure or protected activity; and

(B) the personnel action occurred within a period of time such that a reasonable person could conclude that the disclosure or protected activity was a contributing factor in the personnel action.

(2) Corrective action under paragraph (1) may not be ordered if, after a finding that a protected disclosure was a contributing factor, the agency demonstrates by clear and convincing evidence that it would have taken the same personnel action in the absence of such disclosure.

(f)

(1) A final order or decision shall be rendered by the Board as soon as practicable after the commencement of any proceeding under this section.

(2) A decision to terminate an investigation under subchapter II may not be considered in any action or other proceeding under this section.

(3) If, based on evidence presented to it under this section, the Merit Systems Protection Board determines that there is reason to believe that a current employee may have committed a prohibited personnel practice, the Board shall refer the matter to the Special Counsel to investigate and take appropriate action under section 1215.

(g)

(1)

(A) If the Board orders corrective action under this section, such corrective action may include—

(i) that the individual be placed, as nearly as possible, in the position the individual would have been in had the prohibited personnel practice not occurred; and

(ii) back pay and related benefits, medical costs incurred, travel expenses, any other reasonable and foreseeable consequential damages, and compensatory damages (including interest, reasonable expert witness fees, and costs).

(B) Corrective action shall include attorney's fees and costs as provided for under paragraphs (2) and (3).

(2) If an employee, former employee, or applicant for employment is the prevailing party before the Merit Systems Protection Board, and the decision is based on a finding of a prohibited personnel practice, the agency involved shall be liable to the employee, former employee, or applicant for reasonable attorney's fees and any other reasonable costs incurred.

(3) If an employee, former employee, or applicant for employment is the prevailing party in an appeal from the Merit Systems Protection Board, the agency involved shall be liable to the employee, former employee, or applicant for reasonable attorney's fees and any other reasonable costs incurred, regardless of the basis of the decision.

(4) Any corrective action ordered under this section to correct a prohibited personnel practice may include fees, costs, or damages reasonably incurred due to an agency investigation of the

employee, if such investigation was commenced, expanded, or extended in retaliation for the disclosure or protected activity that formed the basis of the corrective action.

(h)

(1) An employee, former employee, or applicant for employment adversely affected or aggrieved by a final order or decision of the Board under this section may obtain judicial review of the order or decision.

(2) A petition for review under this subsection shall be filed with such court, and within such time, as provided for under section 7703(b).

(i) Subsections (a) through (h) shall apply in any proceeding brought under section 7513(d) if, or to the extent that, a prohibited personnel practice as defined in section 2302(b)(8) or section 2302(b)(9)(A)(i), (B), (C), or (D) is alleged.

(j) In determining the appealability of any case involving an allegation made by an individual under the provisions of this chapter, neither the status of an individual under any retirement system established under a Federal statute nor any election made by such individual under any such system may be taken into account.

(k) If the Board grants a stay under subsection (c) and the employee who is the subject of the action is in probationary status, the head of the agency employing the employee shall give priority to a request for a transfer submitted by the employee.

Appendice V:

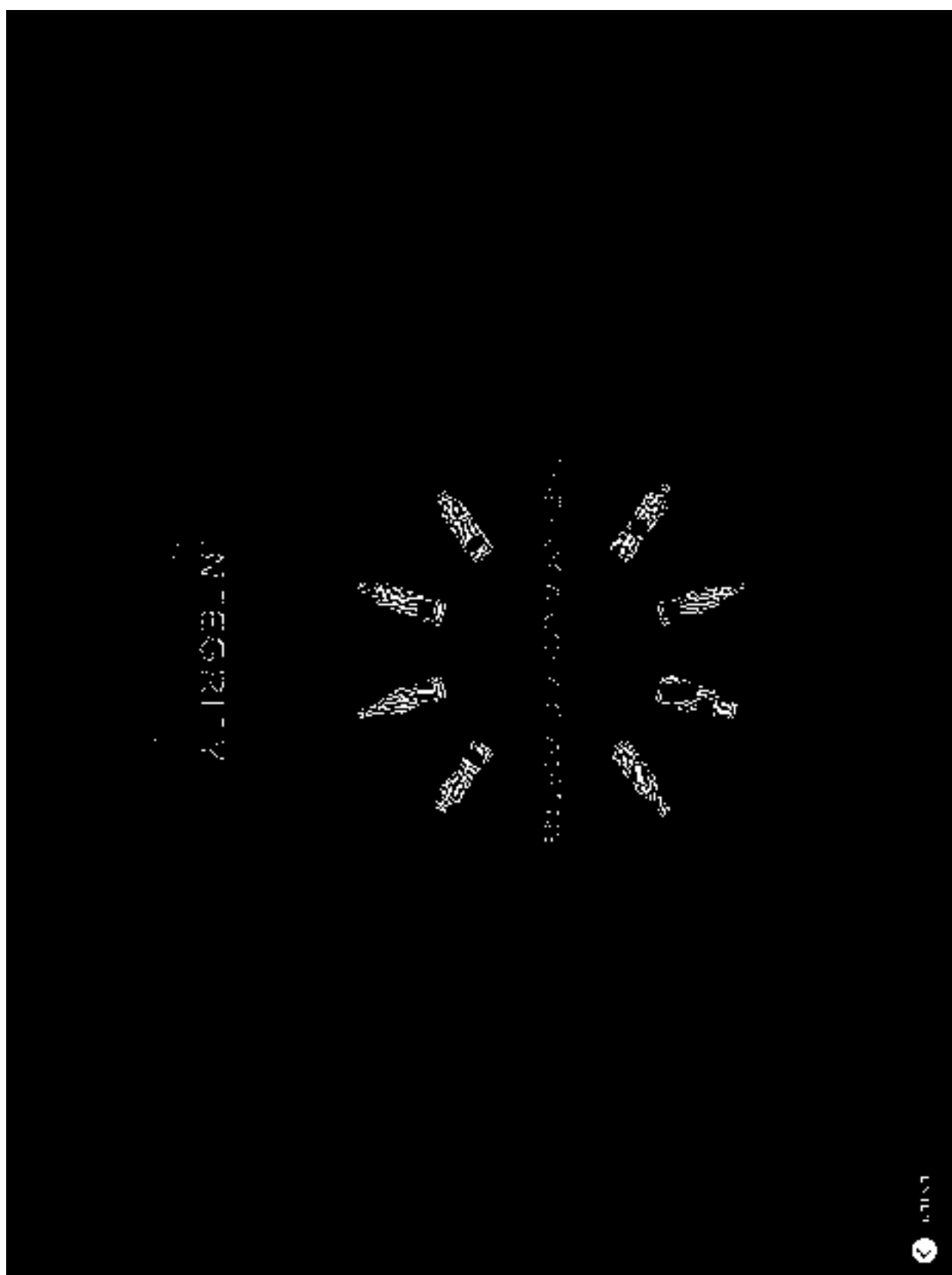


Table of Contents

3	Be Aware	26	Deal Fairly with Others
4	Why We Have a Code	27	We Compete Fairly
5	Who Is Covered Under the Code	28	We Comply with Trade Compliance Laws
6	What You Need to Do	29	We Do Not Tolerate Bribery
7	How to Make Good Decisions	30	We Do Not Trade on Inside Information
8	Your Local Ethics Officer	31	We Follow Privacy Laws
9	Reporting Concerns		
11	Protect What Is Ours	32	Care for Our Communities
12	We Protect Non-Public Information	33	We Respect Human Rights
13	We Safeguard Company Assets	35	We Show That We Care
15	We Maintain Accurate Records		
16	We Prevent Money Laundering	38	The Last Drop
17	Demonstrate Accountability	39	A Fountain of Information
19	We Avoid Conflicts of Interest	40	Glossary
22	We Are Responsible with Gifts, Meals and Entertainment	41	Resources
25	We Build Transparent Relationships		





Table of Contents

Be Aware

Protect What Is Ours

Demonstrate Accountability

Deal Fairly with Others

Care for Our Communities

A Reputation of Integrity



What You Need to Do

As employees, each of us has a responsibility to:

Know and live the Code. Read it and follow it, along with any other policies that apply to your job.

Think before you act. Use good judgment, being honest and ethical in every action you take. If you are asked to violate the Code, do not do so. Report the concern as soon as possible using the resources available to you.

Follow the law. Understand laws that apply to your job and our business.

If you are ever unclear about a law or regulation, contact **Corporal Legal Counsel**.

Ask for help. When an answer is not clear, ask for guidance before taking action.

Stay alert. Pay close attention to any activity that is inconsistent with our Code, our policies or the law.

Report concerns. Do not ignore a violation. Promptly report our Company and its reputation by **reporting your concerns** immediately.



THE CODE OF CONDUCT - INTEGRITY - THE FIDUCIAL INVESTOR - THE CARE

If you are a manager, you have additional responsibilities:

Model the Code and our values. Promote a culture of integrity by making ethical decisions and showing honesty and integrity in everything you say and do. Never encourage or direct any employee to behave in a way that is not at the forefront of following our Code or the law.

Talk about the Code. Read the Code and understand it. Refer to it, your Local Ethics Officer or the Ethics & Compliance resources on Connect to answer questions. Make ethics conversations part of your routine.

Be informed. Recognize that you may not always find the answers that you need in the Code, so know where to go for answers when there are questions.

Expect the best. Discuss the importance of ethics and compliance and let employees know you expect them to always do what is right.

Be responsive and create a "speakup" culture. Encourage employees to come to you with questions or concerns. Listen to them calmly and offer guidance when they need help, including identifying available resources for reporting. Also, be careful not to create an environment where employees feel they can only bring concerns to local management.

Take action. Look out for misconduct and report it to your manager, Local Ethics Officer, **Ethics & Compliance Office** or **Ethicsline** if you need it.

CONSIDER THIS

"We really can't miss the quarter."
"Let's keep these customers."
"Helpful needs to know about this."

Comments like these can create a my-fair share attitude for employees who have them. Be sure to include the impact of meeting business goals with an understanding that we can only do so ethically. Also remind employees that they must not and should not be reporting the company.

Questions or Comments? Log into Ethicsline at **www.ethicsline.com** or

How to Make Good Decisions

Doing what is right is our goal. If the right thing to do is not clear, ask yourself:

-  **Is it consistent with our Code?**
-  **Is it legal?**
-  **Does it follow our policies?**
-  **Does it benefit the Company as a whole – not just a certain individual or group?**
-  **Would I be comfortable if my actions were made public?**

If you can answer "YES" to all of these questions, the action is probably okay. But any "NO" or even "maybe" answers are a signal to stop and get advice or ask questions. After all, it is always better to ask before you act, especially when you are not sure. Contact any of these resources:

- Your Manager**
- Your Local Ethics Officer**
- The Ethics & Compliance Office**
- Ethicsline**

THE COCA-COLA COMPANY • INTEGRITY THROUGH LEADERSHIP • BE AWARE



Beaumont Center for Applied Business Ethics | www.csbethics.com

Your Local Ethics Officer (LEO)

Think of your **LEO** as a keeper of the Code – a resource for you if you have questions or want to raise a concern. In some situations, you will need written approval from your Local Ethics Officer before you take action. Examples of situations that may require written LEO approval:

- 3. **Use of Company Assets**
- 3. **Conflicts of Interest** (or the appearance of a conflict)
- 3. **Gifts, Meals and Entertainment**

Some situations are ongoing over a long period of time and will require approval at least annually, when circumstances change or at other more frequent intervals as required by the LEO.

Who Is my Local Ethics Officer?

The Company appoints an employee to support each operation as the Local Ethics Officer. LEOs are authorized to give written approvals and offer guidance in ethics and compliance issues.

How Can I Reach my LEO?

All Local Ethics Officers are listed on the Ethics & Compliance intranet site.

How Do I Get Approval?

When seeking approval from your LEO, your best option is to use the online Local Ethics Office Approval Tool if you do not have access to the LEO Approval Tool, contact the Ethics & Compliance Office or your LEO for a hard-copy request form.

* The Company may provide written guidance to operations associated with the Code. Employees of the Code of Ethics Office may provide guidance to operations associated with the Code of Ethics & Compliance.

What if I Am a Local Ethics Officer and Need Approval?

For LEOs:
When a LEO needs approval under the Code, if an approved technology solution is not available, approval must come from the Local Ethics Officer at the next level in their organization or from the Chief Ethics & Compliance Officer.

For Executive Officers:

The Chief Ethics & Compliance Officer serves as the Local Ethics Officer for Executive Officers; however, approval of certain types of conflicts and use of Company assets will require written approval by the CEO or the Board of Directors.



Reporting Concerns

After you sense that something is not right at work, say/be you saw something or heard about an act that may violate our Code, our policies or the law, if so, you have a responsibility to share your concerns by reporting right away – even if you are not sure that a Code violation has occurred.

When you report concerns, you help us handle issues properly, to problems before they occur and remedy situations that have already happened. You also help build trust with each other and with our **customers**, our **suppliers** and **other business partners**.



How Do I Share Concerns?

For Code matters:



Talk to either:

- » Your manager
- » Your Local Ethics Officer
- » **The Ethics & Compliance Office**

or contact:

EthicsLine

This reporting service is run by an independent third party, is available 24-7 and allows you to remain anonymous, where permitted by law. You may either call or report online. Translation services are also available.



To reach EthicsLine, visit www.ethicsline.com



or Call toll free using the access code for your country, which can be found on the website.

Special note for the European Union: Many countries in the European Union limit the types of reports you can make to EthicsLine. Find out about these limitations on the Ethics & Compliance website and the EthicsLine website.



For legal inquiries:
Contact local legal counsel



For possible criminal matters:
Contact local strategic security



For accounting and finance policy and procedure inquiries:
Contact local senior finance personnel

Reporting Concerns continued

What Happens When You Report a Code Concern

-  You may choose to remain anonymous, where permitted by law.
-  If you do give your name, we will do all we can to protect your identity, consistent with conducting a thorough investigation.
-  We take every report seriously and our Corporate and Departmental Code Investigation team (or a delegate for locally managed or other material) will investigate it thoroughly and as confidentially as possible.
-  We expect everyone involved to cooperate fully and honestly.
-  To ensure consistency in handling matters that arise all over the globe, outcomes from the investigation are approved by the Ethics & Compliance Committee for its delegate for locally managed material who will determine, based on the investigatory facts presented, if there has been a violation of the Code.
-  If the Ethics & Compliance Committee determines that the Code has been violated, it will determine a fair and consistent disciplinary action in accordance with applicable law.
-  Those found to have violated the Code can seek reconsideration in accordance with our Guidelines for Handling Code of Business Conduct Matters.
-  For more information on the Code investigation and decision-making process, consult our Guidelines for Handling Code of Business Conduct Matters.

No Retaliation

To ensure the eyes and ears of our Community and we value your help in avoiding and uncovering possible misconduct. We strictly prohibit retaliation of any kind against anyone who shares a good faith concern or participates in a Code investigation. Sharing a good faith concern about the Code honestly, even if it turns out to be unfounded – is never an excuse for any kind of retaliation.

What is Retaliation?

We define retaliation under our Code as any action that would likely deter someone from reporting a Code concern or participating in a Code investigation. Examples of retaliation might include demotion, firing, a reduced salary, job reassignment, threats, harassment or any other action taken against someone because they raised a Code concern, participated in a Code investigation, or attempted to deter someone from violating the Code. While we have the anti-retaliation provisions of our Code very seriously, these provisions do not protect you from disciplinary action for your misconduct. That is, if you should report a Code concern simply to avoid discipline for your own violation of the Code or other Company policy.

No False Accusations

As much as we encourage honest reporting, we do not tolerate knowingly false reports. Making a false accusation can divert investigative resources away from credible good-faith concerns and damage morale. Report what you have a reasonable good faith belief to be true, but never knowingly make a false accusation. If so, investigators are free to cooperate in an investigation, in these actions, may also violate our Code.



[Table of Contents](#)[Be Aware](#)[Protect What is Ours](#)[Demonstrate Accountability](#)[Deal Fairly with Others](#)[Give or Get our Commitment](#)[A Foundation of Information](#)

We Protect Non-Public Information

What We Believe

The Internal for Coca-Cola is one of the best-kept secrets ever. We are good at keeping this and a lot of other non-public information confidential. That's because we understand that protecting the non-public information about our Company helps us maintain our competitive advantage and preserve our reputation in the industry today.

How We Live It

Our responsibility when it comes to information is:

- 1. **Knowing the kinds of information considered confidential.**
- 2. **Knowing the ways to protect it.**

We consider any **non-public information** about the Company, as well as certain information about our customers, suppliers, other business partners or community that you may have or access as part of your job, to be confidential information. It can be written, spoken or electronic.

We use a classification system to identify and protect non-public information. Details about our information classification can be found in the Information Protection Policy.

Share non-public information only with those who have both the authorization to access it and a need to know the information in order to do their jobs. That appropriate steps to protect confidential information such as asking colleagues or third parties outside of Coca-Cola to sign a confidentiality agreement before giving access to our information and follow other rules described in the Information Protection Policy. If you are not sure whether information can be shared or how to share it, ask your manager or Company legal counsel.

the Coca-Cola Company • Confidential • Internal Use Only • Request Your Access

WHAT IS NON-PUBLIC INFORMATION?

Non-public information about our Company can include: --
Business plans, product ideas, marketing strategies and new product features
Financial information such as pricing, proposals and product costs
Operational information such as equipment, management practices and power for things like boilers and generators

What Else Can You Do?

Watch what you say. Sharing non-public information with friends or family, or discussing it in public places such as elevators, public transportation and restaurants or on social media can put that information at risk of being disclosed and possibly misused. Do your part to keep secrets. Know that this is not a code of silence or interfere with your rights under the law -- see the **Speak Up about Company secrets** section.

Remember your duty regarding

non-public information lasts beyond your employment. Your commitment to protect our public information applies to work you did before you came to the Company, and it lasts long after you leave. Never share non-public information from your former employer(s) -- or elsewhere to do so -- and, if you leave Coca-Cola, do not share our non-public information with others.

ONE MORE TIP

Information Protection Policy
Confidentiality Agreement
and Proprietary
Personal and Sensitive
Personal Information

Pop the Question

- Q** My supervisor wants a list and is very busy. During one of her business trips, we helped me log into a Company's system that has highly restricted information using her user ID and password to retrieve some reports that I would not otherwise have access to. Is that okay?

A No. It is against Company policy to share sensitive, above access to highly restricted information should be granted only to those who are authorized to have access. You should not share sensitive and internal the information that you do not have access to. This system and the information, due to its sensitivity, immediately report this to your manager, your local Ethics Officer, the Global Compliance Office or EthicsLine, any of which can help you address this situation directly. In instances where you would otherwise be authorized to access the information, steps should be taken to provide you with appropriate access without using the password of another user.

Questions? Contact us at ethicsline@cocacola.com or www.ethicsline.com



Take of
Concerns

Be
Aware

Protect What
is Ours

Demonstrate
Accountability

Deal Fairly
with Others

Care for
Our Communities

A Foundation
of Information



We Safeguard Company Assets

What We Believe

The Challenge we work in, the technology that connects us to others, the ideas we develop, the email we exchange, the Company tools we offer, the vehicles we use to deliver our product, the computing and mobile devices we use to do our jobs – all of this and more are **Company Assets** that we are each entrusted to protect. We are entrusted to carry out Company business without obstruct them from damage, loss, misuse and theft.



PHOTO COURTESY OF WILSON JUNG EASDALE, SHOOTING WITH A CANON

How We Live It

Do not use Company assets:

- For an outside business or other personal gain
- For anything illegal or unethical (such as access to – or dissemination of – proprietary or offensive subject matter)

Personal use of some assets, within reason and as allowed by local policies and procedures, is permitted, but your use should be appropriate, legitimate, lawful and noninterfering with the time, talent and passion you, or any other employees, bring to work. Personal use may require CEO approval.

Physical assets – Physical property and resources are made available to each of us to help us do our jobs, when you're a frequent type Company's assets, you safeguard our ability to grow and to thrive. Never rent, sell or give them away unless you are authorized to do so.

Electronic assets – We count on every employee to protect all of our electronic assets, including computers, hardware, software, mobile devices and attachments. You can do your part by following our policies and using good judgment to ensure that any information you create, store or transmit onto Company systems belongs to the Company, and we reserve the right to monitor systems at any time to the extent permitted by law.

Intellectual property (IP) – Patents, copyrights, trademarks and trade secrets are also valuable Company assets. Protect IP with a passion, and remember that the Company owns any work product (even an idea, process or invention) that you develop or design in your work with us to the extent permitted by law. That ownership continues even if you leave our Company.

Did You Know?

- Sales from the Company to any employee are discouraged and must be approved by the Board of Directors or its designees. Claims to executive officers are prohibited.

Questions? Contact us at info@pioneer.com or www.pioneer.com. It

We Maintain Accurate Records

What We Believe

Accurate recordkeeping and reporting helps us meet our legal and regulatory requirements. Maintaining financial integrity also reflects positively on our reputation and credibility. Each of us – at every level of our Company – has a responsibility for ensuring the accuracy of all Company business and financial records.

How We Live It

From resumes, time sheets and benefit claim forms to expense reports, quality assurance records, budget forecasts and regulatory filings, we all handle Company "records." Be sure to follow all internal processes, policies and generally accepted accounting principles so that our records accurately reflect all transactions. Be honest, accurate and complete in what you record.

What Else Can You Do?

Properly classify transactions. It is important that we never distort the true nature of any transaction. Make sure you always record and classify transactions in the proper accounting period and in the appropriate account-based department. Never spend up on a new item without recording of a revenue or expense in your financial budgetary plan.

Maintain our high standards. We do not falsify or manipulate any record, account or transaction. And we cannot establish any undisclosed, unreported or off-balance-sheet accounts for any purpose. If you submit expenses for reimbursement or make payments on behalf of our Company, include any supporting documentation and approvals that are required. Estimates and accruals must also be supported by acceptable documentation and based on your best judgment.

Be

CONSIDER THIS

"Make the numbers work."
"I had that call with next month so we can meet next quarter's target."
"Punch my timesheet for me because I am running a little late."

Hearing Company's Chief Financial Officer and Chief Legal Officer is illegal or unethical. It probably is.

Be honest with regulators. If your job requires that you disclose information to the government or regulatory authorities, make sure the information you provide is full, fair, accurate, timely and understandable.

Manage records properly. Know and follow the policies that relate to maintenance, storage and disposal of records. Never delete or dispose of information that might be needed for an investigation, an audit or a legal proceeding. If you receive a legal hold notice, follow the guidelines in the notification. And, if you are not sure about what is required, check Legal Counsel and our document retention policy.

Pop the Question



Q. Our financial report will include our approved project budgets this year. In order to maintain this level of funding in the future, is it okay to ask a supplier to let us bill you for one of next year's projects, reviewing a current-year purchase order?

A. No. Doing this would falsify expenses recorded in our books and records.

When reviewing the timing of actual spend, the law requires us to maintain accurate records and documents solely on economic financial records supporting the business and make decisions. This action would constitute a violation of our Code.

Q. I work in Quality. During a very busy time, I documented that certain tests were performed (even though I was not able to complete them). The test usually meets the in the role of a problem seems very low. Is this a reasonable shortcut?

A. No. Our customers and consumers rely on the quality of our products. Sales should never cut corners or misstate results. Publications of this nature violate our Code of conduct.

Q. I work in Sales and am currently exceeding salesivity against target. I was helping a customer to order product that they do not need now, telling them that they can always return it after the sales close. Is this okay?

A. No. Misleading the reporting of items we would violate our Code. The request would show good the customer in a new location that could damage the relationship.

We Prevent Money Laundering

What We Believe

We would never knowingly look the other way when it comes to illegal activities, but we understand that criminal activity like money laundering may not always be obvious. It is important that we work to reduce our exposure and speak up about anything suspicious.

How We Live It

Money laundering is a process where funds generated through criminal activity – such as terrorist financing, drug dealing, tax evasion, human trafficking and fraud – are moved through legitimate businesses in order to hide their criminal origins. We are committed to conducting business in a way that prevents the use of our business transactions by those who might abuse them, so we closely watch anti-money laundering, financial crime and anti-terrorism laws in all countries where we operate.

We take the time to know our **suppliers and other business partners** and the reputations they have for following the law, by performing appropriate due diligence and screenings.

Be proactive when it comes to spotting financial transactions that might signal a problem, and report your concern if you see or suspect an activity or transaction that is outside of normal process.



CONSIDER THIS

This might not include a request to transfer payment or to turn off the or customer not related to the transaction.

Process of a transaction in a way that circumvents the normal process.

Exchange many small-denomination bills for a large one.

Make payments in cash.

This might be a signal to ask more questions to better understand the transaction, or to report suspicious activity to the relevant authorities.

What Else Can You Do?

Be alert. Large cash payments or unusual fund transfers to or from foreign countries, locations or suppliers who provide incomplete information or avoid recordkeeping requirements? These could be warning signs. Know the types of transactions and activities in your department that are more susceptible to acts of money laundering and require increased monitoring. Report any unusual activity to your manager, local Ethics Officer, Ethics & Compliance Office or Ethics Line.

PROCESS POINT

One of the best ways to prevent money laundering is to comply with our due diligence screening procedures.

Report to third country partner. We do not make a possible for obtaining a list of local currency flows. That's why, in general, we do not accept all the money from personal company and directly provide the goods or services in a country where the supplier either does not provide or has not provided services to our company. Exceptions to this policy must be approved by the Ethics & Compliance Office.





We Avoid Conflicts of Interest

What We Believe

We are not expected to act in the best interest of our Company. This means we must never allow our personal interests to influence our actions on behalf of the Company. Every decision we make while on the job must be objective and with our Company's business interests in mind.

How We Live It

In business, the line between personal and professional interests can become easily blurred. Separating the two can be challenging, especially when personal relationships, outside employment or commitments are involved.

Before you act on the Company's behalf, you need to be able to recognize and avoid potential conflicts of interest, a conflict happens when you allow personal interests to interfere with the business decisions you make as an employee. Even the appearance of a conflict is inappropriate and can damage our Company and our reputation.

Get to know the types of situations that can lead to conflicts of the appearance of a conflict. Potential conflicts should be disclosed and approved via the Local Ethics Office Approval Tool.

P

CONSIDER THIS

When someone says ...

"Could you just be a good word for me?"

"No one needs to know - you can do the work on your free time."

"My spouse has a company..."

Remember: This may be the start of a possible conflict.

What Else Can You Do?

Recognize potential conflicts. You may not realize right away that a situation may be a conflict of interest. Conflicts take many different forms, but they often may involve:

Personal Investments and Opportunities. In building your financial portfolio, you will find many companies in which to invest. Be aware that there are times when these investments involve Company **suppliers**, **customers**, **competitors** or **other business partners**. Immediately if you deal with these organizations through your job. This would be a conflict, we would be giving an opportunity for personal gain that you discovered through your work.

Did You Know?

- ❖ If you have **discretionary authority** to deal with a **supplier**, **customer** or **other business partner**, you may not have any financial interest in that company without the approval of your LEO. If you have no discretionary authority with that company, you may own up to 1% of its stock, as well as up to 1% of the stock of a competitor.
- ❖ With your LEO's approval, you may own more than 1% of any customer, supplier, other business partner or competitor stock so long as you do not have discretionary authority.
- ❖ These rules apply to publicly traded and privately held companies. But, these restrictions do not apply to mutual funds or other investments that hold a broad range of companies where you do not control which companies are in the fund.
- ❖ Approvals under this section must be renewed annually if you continue to own the stock.



Table of Contents

Be Aware

Protect What Is Ours

Demonstrate Accountability

Deal Fairly With Others

Care for Our Communities

A Foundation of Information



We Avoid Conflicts of Interest continued

Outside Employment. Having a second job or consulting opportunity is permitted so long as it does not interfere with your ability to do your job with the Company.

Did You Know?

Before taking any second job or consulting opportunity with a customer, supplier, other business partner or competitor, you must seek approval from your LEO.

Outside Speeches or Presentations. We are often asked to speak at conferences or make presentations because we are Company employees or because of our expertise arising from our job responsibilities. A conflict can arise if you are offered payment or reimbursement of expenses in connection with this.

Did You Know?

Honorariums from our auditors, customers and other business partners are prohibited, and those from other organizations are generally discouraged and should be declined if you are unable to decline an honorarium, you should seek a donation to a cause in your honor to a charity of your choice directly by the paying entity.

Before accepting an honorarium, other payment or reimbursement for expenses from any third party for outside speeches or presentations, you must receive approval from your LEO if:

- ✗ Your speech or presentation is a part of your job with the Company.
- ✗ It describes your work for the Company.
- ✗ You are introduced as an employee of the Company.

If your speech or presentation and discussions with others related to the Company, you may also need approval from your manager, **Public Affairs, Legal Counsel** and others regarding your content.

THE COCA-COLA COMPANY • COMPANY THEFT/TRADE MARKING • OBLIGATIONS/ACCOUNTABILITY



Questions/Comments, suggestions/feedback at www.coca-cola.com

We Avoid Conflicts of Interest continued

Serving Other Organizations. Accepting a role as director, advisory member or officer for another organization may interfere with your obligations to the Company and create a conflict of interest. Approval from the **Ethics & Compliance Office** is required for a third party. The Company generally discourages serving on the board of a customer or supplier if you have discretionary authority in dealing with that customer or supplier as part of your job.

For-profit employee. If you serve as a director, advisory member or officer of a for-profit company, you must disclose the service to the **Ethics & Compliance Office** and receive approval. Disclosure and approval is required for all roles with the exception of those circumstances where the Company requests that you act on a volunteer or equity/retirement basis as part of your job for the Company. In such instances, approval is only needed if the nature of the commitment is inconsistent with the Disposition of Authority.

Non-profit employee. If you serve as a director, advisory member or officer of a non-profit organization and you have discretionary authority over whether funding or other support will be provided on behalf of the Company to that non-profit, you must disclose the service to the **Ethics & Compliance Office** and receive approval on an annual basis.

Fairly owned business or trade association organization. Annual disclosure and approval by the **Ethics & Compliance Office** for participation in a fairly-owned business or trade association is only required where the fairly-owned business or trade association is a customer, supplier or competitor of the Company.

Did You Know?

If you are offered a salary as part of your service, you may retain that salary.

- ▶ If you serve as a director or equity/investor at the Company's request, you may own up to one percent of their stock without **Ethics & Compliance Office** approval if stock ownership is a condition of your service.
- ▶ Unless your service as a director is for a volunteer or equity investor or a shareholder designated as having a legitimate business purpose for the Company, service to another organization is considered a personal activity and should not interfere with your ability to do your job with the Company and time away from work to support this activity is subject to applicable time-off and vacation policies.

- ▶ Service as a director, advisory member or officer of a **Competitor** requires annual **Ethics & Compliance Office** review and approval.

For more information, visit www.ethicsandcompliance.com.

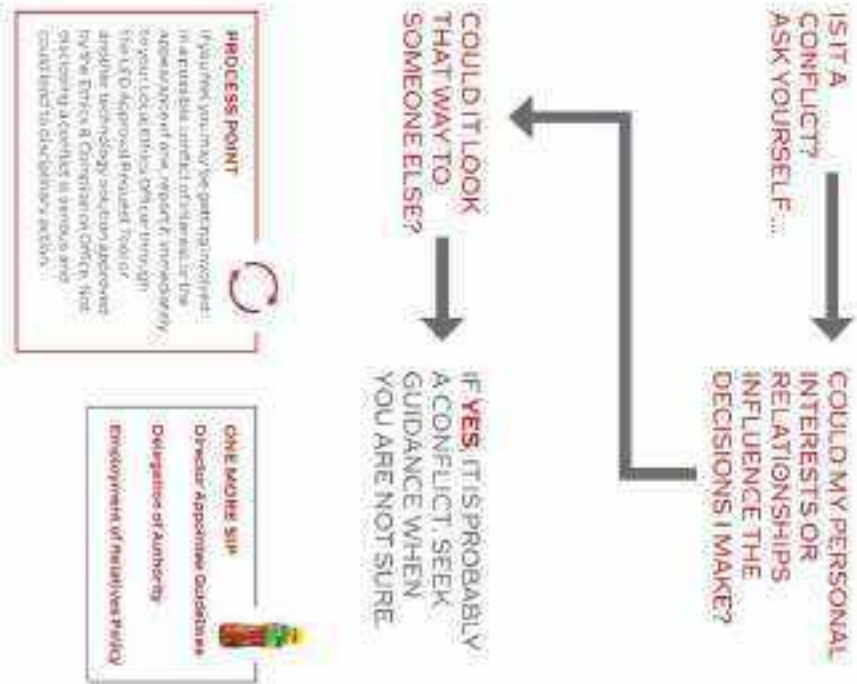
Personal Relationships. Many of our employees may have **relationships** who work for or have investments in our **customers, suppliers, other business partners or competitors**. Having a personal relationship with any third party in your work can suggest to others that you give preferential treatment to your friends and family. Conflicts may arise if either your relative interacts with the Company on the job or if you have discretionary authority in dealing with that third party. Occasionally, friendships, your knowledge, which is valuable associated with our customers, suppliers or other business partners may also have the appearance of influencing your actions on behalf of the Company.

Did You Know?

- ▶ You need the approval of your CEO if your relative works for, or has an investment in, a customer, supplier or other business partner, and either:
 - ▶ You have discretionary authority in dealing with the third party, or
 - ▶ Your relative deals with the Company on behalf of the third party.
- ▶ You also need the approval of your CEO if your relative works for, or has any investment in, a competitor – a relative may own less than 1% of stock in a competitor if it is a publicly-traded company without CEO approval.
- ▶ A relative can be a spouse, sibling, parent, grandparent, child, grandchild, in-law or a spouse or opposite-sex domestic partner. For the purposes of our Code, a relative can also be someone who lives with you, someone who is financially dependent on you, or who you are financially dependent upon regardless of familial relationship.
- ▶ Beyond the relative definition above, be careful that your relationships with other family members and friends do not interfere with your ability to make decisions on behalf of, or otherwise do your job for, the Company, as these other close relationships may also create a conflict.
- ▶ If you are unsure if a personal relationship creates the appearance of a conflict, contact your manager, **Local Ethics Officer**, the **Ethics & Compliance Office** or **EthicsLine**. Always err on the side of disclosure.

For more information, visit www.ethicsandcompliance.com.

We Avoid Conflicts of Interest continued



Pop the Question



- Q** I thought the relationship with a supplier (to whom I have recently awarded a contract) became more than that. The supplier is requesting and buying a travel company based on the information gathered and the potential growth and opportunity. Would I be to purchase stock in the supplier (and on this without approval given my current role with the Company)?
- A** No. Since you have discretionary authority in dealing with the Company as part of your job, you only use that authority for financial interests in that company without prior written approval from your Local Ethics Officer. Additionally, this investment would be considered insider trading, which is a violation of the Code and the law.
- Q** I noticed that a customer's stock is doing well and would be a good personal investment for me and my family. Can I invest in the customer's stock while I have no contact with the customer as part of my job?
- A** Yes, if the investment is made greater, you would need prior local Ethics Officer approval. Since your current position does not involve contact with the customer, your request would likely be approved by your LEO and would require subsequent annual approvals.
- Q** I am responsible for planning a big meeting at our facility and need a caterer. Unfortunately, my sister just started a catering business. This event would be a big help to her. Would she be able to do a great job and offer great pricing? Can I hire her?
- A** No, not without approval from your Local Ethics Officer. Even though there may be significant advantages for hiring her, it would be to object that she was awarded the job just because she is your sister.



We Are Responsible with Gifts, Meals and Entertainment

What We Believe:

We value the relationships we have built with our **customers, suppliers and service partners**. It is important that these relationships remain positive and ethical – never influenced by offers of inappropriate gifts or hospitality.

How We Live It:

The acceptance of gifts and entertainment is treated as a business decision. It is a traditional way to express gratitude and build relationships. But an overly generous gift can pressure the recipient to return the favor or feel indebted to the giver – with decisions that benefit the giver and create a conflict of interest or the perception of a conflict of interest.

The company policy is simple: we do not exchange gifts or entertainment that look like an attempt to improperly influence a business decision. No matter if you are the giver or the recipient, you need to recognize when an offer is excessive under our policy.

It can be difficult to tell when a gift crosses the line, and laws and customs in different countries vary widely. That is where our position on gifts, meals and entertainment can help. Read the provisions in this section closely to learn what is or is not acceptable.



THE DOUGLAS COMPANY • INTEGRITY • THE ESSENTIAL HIGHLIGHT • CORPORATE ACCOUNTABILITY

What Else Can You Do?

Just say “no.” Decline gifts of any value from current or potential suppliers, customers, or other business partners if it would create the appearance of a conflict of interest. And never request gifts, meals, entertainment or favors from these third parties – doing so is a violation of our Code.

CAN I EVER ACCEPT A GIFT?



ONLY ACCEPT IF IT IS:

- » Modest in value
- » A token item like a polo t-shirt or logo branded item
- » Symbolic, like a modestly priced, inscribed trophy or statue
- » Approved for a large group of employees

DO NOT ACCEPT IF IT IS:

- » Given in exchange for some action
- » Any value of cash or a cash equivalent, like a gift card or gift certificate
- » In the form of stocks or securities
- » More than modest in value
- » Not available to others, like a special discount

Integrity Center | Integrity to the Core | www.douglas.com 10

We Are Responsible with Gifts, Meals and Entertainment continued

Sometimes, you may not be sure if a gift is excessive or not, for example:

WHEN IT IS OKAY	WHEN IT IS NOT OKAY
AN OFFER TO GO TO LUNCH WITH A NEW SUPPLIER A GIFT BAG AT A SUPPLIER'S CONFERENCE FILLED WITH SNACKS AND SMALL TOILETRIES A GOLF OUTING AND LUNCH AT A LOCAL COURSE WITH A SUPPLIER AN OFFER TO HAVE A DRINK WITH A SUPPLIER A SMALL DESK CLOCK WITH A SUPPLIER'S CORPORATE LOGO	AN EXTRAVAGANT MEAL FOR YOUR WHOLE FAMILY PAID FOR BY A SUPPLIER NOT IN ATTENDANCE A GIFT BASKET FILLED WITH AN EXPENSIVE ELECTRONIC FITNESS TRACKER, AMONG OTHER ITEMS, SENT TO YOU BY A SUPPLIER AIRFARE AND ACCOMMODATIONS AT A GOLF RESORT A CASE OF FINE WINE AN EXPENSIVE WATCH

Do I need to do anything if I receive a gift? If you receive a gift that exceeds these limitations, you must contact your Local Ethics Officer for approval. Be mindful that there are some gifts that your Local Ethics Officer cannot approve, such as gifts of stock/securities, cash or cash equivalents.

Don't forget to thank the giver! Sometimes it can be difficult to refuse a gift, especially if you are worried about insulting the giver or if you have been presented with a gift in front of a group. If you cannot decline the gift, accept it, but informed solely notify your Local Ethics Officer, who will work with you to decide if that gift is appropriate among a large group of employees. Also, share not the company's rules regarding gifts with the giver to help prevent similar situations in the future.

What about meals and entertainment? Just as you do with gifts, do not accept meals or entertainment in exchange for some action. We recognize that sharing meals and entertainment is common in business, and you may accept occasional meals from customers, suppliers and other business partners if they also attend, and the costs are reasonable and customary.

Travel and Premium Events. If you receive an offer of paid travel to an out-of-town location or to a premium event like the Olympics, World Cup, Super Bowl or an award show, first, tell your manager. Together you can determine if there is a good business reason for you to attend. Then, if there is a good business reason to attend, the Company should set a minimum pay for your travel (airfare and lodging) and any other expenses deemed appropriate by your Local Ethics Officer. Receipt of travel or premium event tickets should always be approved by your Local Ethics Officer.

We Are Responsible with Gifts, Meals and Entertainment continued



What about giving gifts, meals and entertainment? There are also times when you may want or want to provide gifts, meals or entertainment to a business contact. In these instances, our rule is that the gift, meal or entertainment supports a legitimate business purpose and is reasonable and appropriate under the circumstances. Always be mindful that our business partners have their own rules on receiving gifts, meals and entertainment and never offer anything that would violate those rules and put the business partner in a potentially uncomfortable position.

PROCESS POINT

Depending on where you work, your local management team – in consultation with the Ethics & Compliance Office – may adopt more specific rules on what you may accept. You can find more information on the Ethics & Compliance website, too.

ONE MORE THING

Travel & Entertainment Policy (Lacks Rules)

The Code of Conduct also governs the local rules regarding travel and entertainment.

Pop the Question



- An agent works with a company that has an award show. Before the show, they are asked to provide a meal and a room for the company's vacation. This firm has received for our Company for many years with good results, and the agent wants to continue the relationship. Can I accept the gift?
- No. A gift of this nature is a bribe and clearly beyond what would be acceptable. It is a bribe. The company that we are working with is not a company. Therefore, the gift must be returned.
- As a sales representative, I go with them to a hotel to discuss. Two days before the event, the hotel changes and the agent's parents or friends could make my spouse's hotel. Can I accept the gift?
- No. The agent, the sales representative, the hotel, the agent's gift. The agent must be compensated for the gift. If the agent's parents or friends could make my spouse's hotel, the agent must be compensated for the gift. If the agent's parents or friends could make my spouse's hotel, the agent must be compensated for the gift.



Our website is open to everyone. www.kodak.com

We Build Transparent Relationships

What We Believe

Our **suppliers, customers, consumers and other business partners** place a great deal of trust in our brands and we are determined to never let them down. Mutual transparency and trust is essential to our Company's growth and success.

How We Live It

Our relationships with our suppliers, customers, consumers and other business partners must be fair, positive and productive. Always based on mutual trust and respect, building these relationships is an ongoing process and requires an ongoing commitment to high standards of business conduct. In every interaction we have with these third parties, we must demonstrate honesty and a commitment to our values.

Unethical, deceptive or dishonest actions can seriously damage a relationship. So make sure you understand your responsibilities and always deal fairly with our suppliers, customers, consumers and other business partners.

Integrity is not a casual obligation – it is a responsibility we share with our suppliers and other business partners. That is why we require our suppliers and certain other business partners to adhere to our Supplier Code of Business Conduct. If you are responsible for a supplier relationship, then we ensure that we are only doing business with suppliers and other business partners who share our commitment to doing what is right by including contractual provisions regarding our Supplier Guiding Principles and where applicable, supporting audits to ensure compliance.

What Else Can You Do?

Search the truth. Everything we tell our customers, suppliers, consumers and other business partners must be truthful. Including our product labels, advertising and other communications. Do not engage in any unfair, deceptive or misleading practices.



THE COCA-COLA COMPANY, INITIATIVE, THE PERSONAL RECEPT, and the name of COCA-COLA

Treat them fairly. Be fair and honest in your interactions with customers, suppliers, consumers and other business partners. Avoid anything that even looks like a possible conflict of interest, and do not offer or provide anything to these business partners in exchange for an advantage to the Company.

Ensure their accountability. If you work with any supplier or other business partner, make sure they know about and uphold their commitment to our Supplier Code and any other policies. Hold them accountable for any violations that you see or suspect.

Choose suppliers ethically. If you are involved in selecting suppliers for the Company, make your choice objectively, selecting them based on price, quality and services they offer. Follow all procurement requirements.

Respect our government partners, too. If your work involves government, then account or compliance with government inspectors, the agencies or agencies for information, especially fully – make sure you understand the rules and regulations that apply to you and that any information you submit on behalf of the Company is accurate and truthful. Similarly, if your work involves selling to the government, make sure you know and follow all of the procurement, sourcing, bid-to-award and other requirements that relate to this work. If your work involves ongoing government contracts, make sure we are meeting our obligations.

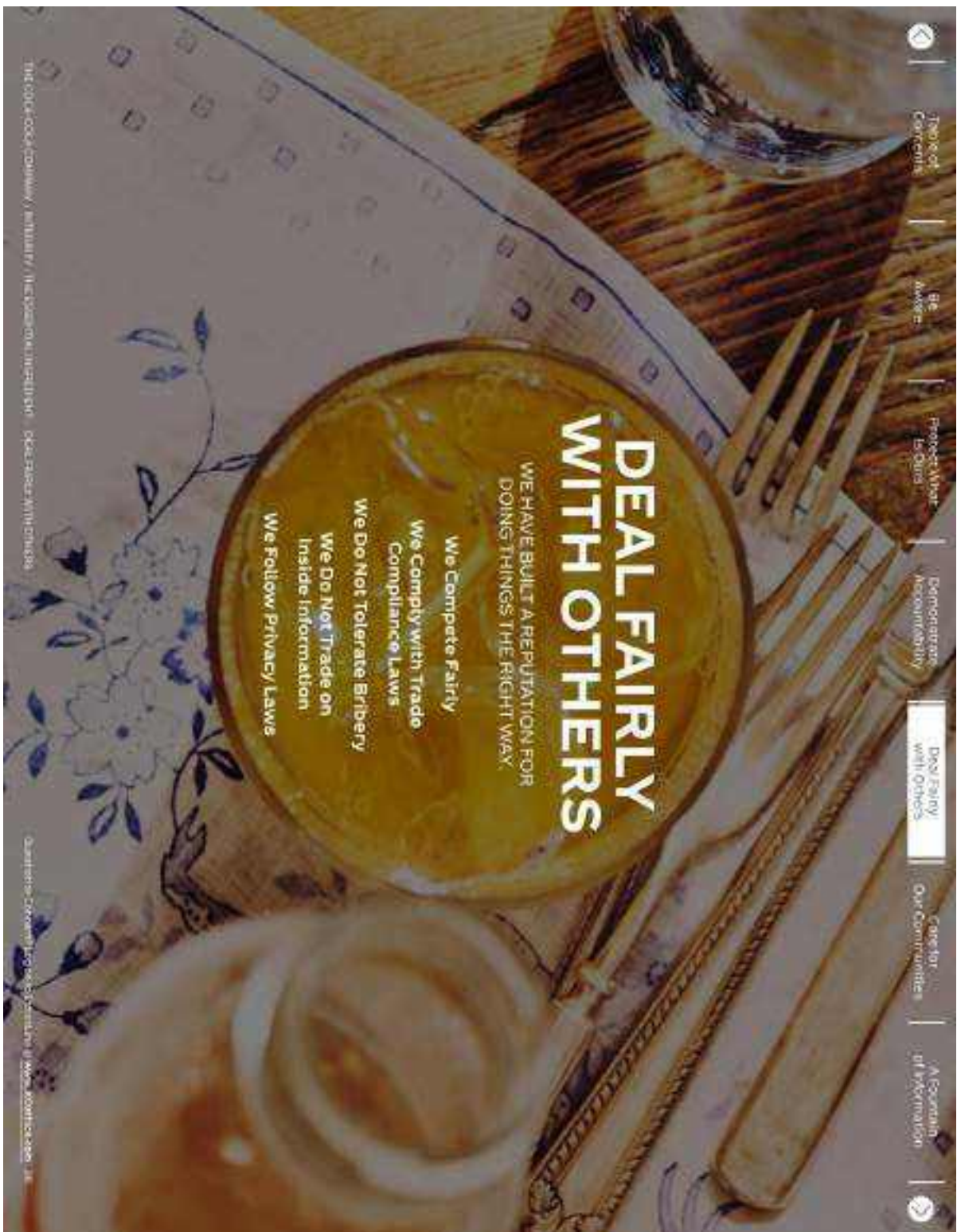
Pop the Question



Q: Buying a car with a customer, my car website said it accurate information to claim. I am hesitant to contact them because I do not want them to think we are dishonest. What should I do?

A: It would be a violation of our Code to deliberately leave out important information. You and your car website should reach out to the customer immediately and correct any mistakes. While the customer may be unhappy that they received the incorrect information initially, your honesty will be appreciated in the end by the customer and the Company.

Support Center | Learn to Live Like a [Coca-Cola](#) | [www.coca-colalife.com](#)



We Compete Fairly

What We Believe

We compete fairly and aren't illegal boundaries. We know that everyone benefits from a competitive marketplace, so we follow the antitrust and fair competition laws in all locations where we operate and avoid even the appearance of unfairly restricting another company's ability to compete against us.

How We Live It

We build mutual respect and brand loyalty by delivering quality products, not by engaging in unfair or anti-competitive practices. Some agreements with **customers, suppliers, competitors or other business partners** have the

potential to limit free and open competition, so if you are responsible for any of our business where antitrust or fair competition laws apply, make sure you know how they apply in the country (or countries) where you operate.

We enter into any agreement or understanding – even an informal understanding – with a competitor to:

- 1. Set prices on our products and services
- 2. Divide territories, markets or customers
- 3. Prevent another company from entering the market
- 4. Participate in any form of bid rigging
- 5. Refuse to deal with a customer or supplier for improper reasons
- 6. Boycott another company

PROCESS POINT:

1. Getting competitive information – make sure you:

- 1. Review the information to determine whether it is highly sensitive or marked confidential.
- 2. Ask if anyone has an obligation to keep the information confidential.
- 3. If necessary, consult with Company legal counsel.
- 4. Document how you handled the information.

The Code of Ethics - Diversity - The Essential Workplace - Social Responsibility

What Else Can You Do?

Be careful at conferences and trade shows. Do not discuss or exchange information with competitors for potential competition about topics such as pricing, costs, fees or conditions of sale, market segments, clients or marketing strategies. If a discussion turns to a competitively sensitive subject, stop the conversation, remove yourself from the situation and immediately report this incident to Company legal counsel.

Gather competitive intelligence ethically and lawfully. Obtaining information about our competitors is a normal business practice and necessary to be an effective competitor, but make sure you do it properly. Use public or other permitted sources and be honest about who you are and why you seek for. Do not gather or ask someone else to gather information using any illegal or illicit activity related to the Competitive Intelligence Policy. Do not actively recruit or follow the stories in the Competitive Intelligence Policy when you receive or are offered competitive intelligence from internal or external sources.

We business the right way. Do it honestly and fairly with our customers. Promote positive business relationships and never take unfair advantage of anyone by misleading or deceiving them. Be truthful about our Company and what we sell - do not make any claims you cannot substantiate, and do not make material statements about our company or its services or comparisons between their products and ours.

Consult with Legal Counsel. The Company employs competitive law experts who can help you assess the legality of any proposed conduct. Reach out to them for guidance before you act.

ONE MORE TIP

Consult Law Outlines
Competitive Intelligence Policy



University of California - Berkeley - The Essential Workplace - Social Responsibility

We Comply with Trade Compliance Laws

What We Believe

Our products are enjoyed around the world, so we are careful to comply with the laws and regulations that govern international trade. We expect those in our Company to know and understand the regulations that apply to the movement of our products, services and technologies.

How We Live It

In order to protect our products and the interests of consumers everywhere, we follow all applicable export and import laws and regulations associated with the countries where we operate. We do not conduct unauthorized business with our direct or indirect subsidiaries that are subject to trade embargoes or economic sanctions. And, in a United States-based company, we cannot participate in boycotts that the United States does not support.

What Else Can You Do?

Follow the rules. If you are responsible for or involved with the movement of Company goods (including ingredients, finished products, promotional or marketing items, equipment, etc.), people, services, technology, inquiry or information across international borders, make sure you know and comply with the trade laws and regulations of the countries in which you do business. Be aware that the laws of more than one country may apply. Know the end-user and end-use of our transactions and be aware of applicable programs to reduce duties and tariffs.

PROCESS POINT

More information about our obligations to the United States is available on our website at www.fountain.com. For more information, please contact your local sales representative or your local legal counsel.

If you are a supplier or contractor, you should ensure that you are aware of the applicable laws and regulations of the countries in which you do business.

TRADE COMPLIANCE | EXPORT | IMPORT | TRADE SANCTIONS | TRADE EMBARGOS | TRADE BOYCOTS

Pop the Question

Q I am part of the licensing team at one of the commodity trade shows. Based on the information supplied, has been asked to purchase some premium material for the show. The material is described as a "black hole" material and is located on the U.S. government's Specialty Designated Materials list. Since this material is a specialty material, it is not a U.S. national product. Can I purchase this material for the show? If not, can I purchase it from another country?

A Yes. Our Trade Sanctions Policy and the law state that if it is a "black hole" material, it is not a U.S. national product and is not subject to the same restrictions. The definition of a U.S. national product is based on the country of origin and the country of manufacture. If the material is not a U.S. national product, it is not subject to the same restrictions. Therefore, you can purchase the material for the show.

Q To avoid getting customs duties in its country, an international customer has asked that I ship an international order to its country. Can I ship the product to the customer's country?

A Only in your approval. In the U.S., the Customs and Border Protection (CBP) requires that all international orders be shipped to the U.S. and then shipped to the customer's country. This is to ensure that the product is not subject to any duties or taxes in the U.S. and that the product is not subject to any duties or taxes in the customer's country. Therefore, you can ship the product to the customer's country.



ONE MORE STEP
Trade Sanctions Policy
Anti-Boycott Policy
Hyperlinks to DOJ

TRADE COMPLIANCE | EXPORT | IMPORT | TRADE SANCTIONS | TRADE EMBARGOS | TRADE BOYCOTS

We Do Not Tolerate Bribery

What We Believe

Our success is based on the quality of our products, service, on unethical or illegal behavior. We do not tolerate acts of bribery or corruption, and we never offer or accept **anything of value** in order to get business, keep business or gain any unfair advantage.

How We Live It

In the drive to be successful in our business, there may be instances where you are asked to give or accept a bribe. Do not do it. The consequences of violating bribery laws can be severe – for you and for our Company. The only way to make it safe to maintain customer loyalty is through payment of **nothing**, walk away – bribery is not the way to win business, it is the value of what.

Follow anti-bribery and anti-corruption laws wherever you do business and regardless of what local laws may permit, never offer, pay, promise to pay or accept anything of value either directly or indirectly to improperly influence the judgment or actions of others.

Laws in some countries make a distinction between bribing a **government official** and bribing someone who is not a government official. For us, there is no difference. Payment of a bribe – to anyone – is prohibited.

What Else Can You Do?

Learn to spot a bribe. Bribes come in many forms, and they are not always obvious. A gift, the promise of a job, the offer of a trip, a charitable contribution – all could be considered bribes, if offered in exchange for any decision or transaction.

Ask first and obtain necessary approvals. Before you offer or accept anything of value, check our policies and a bribe form if you are unsure of what to do. Discuss anything of value to a government official following the appropriate approval procedures. If an offer is permitted by our policies, the actual award is completed in accordance with our policies or applicable.

Do not make facilitation payments, a **facilitation for "bribe" payment** to a government official to speed up routine government action, like processing paperwork, delivering mail, making phone calls, etc. The power of facilitation is to speed up the power of the government, regardless of custom in that country, we do not pay them.

What about people who do business on the Company's behalf?

As a company, we do not only consider the actions of our employees, but also the actions of anyone who represents us. If you are responsible for hiring third parties, follow our due diligence procedures, and if you are responsible for managing third parties, monitor their work, speak up and report to the Ethics & Compliance Office anytime you see or suspect a bribe.

CONSIDER THIS

"To not worry, that is just the way we do business in this country."

"The payment doesn't require approval."

"A payment is just the way things are done here."

Heating concerns that these "Don't worry" and "Just the way things are done here" are just the way things are done here.

PROCESS POINT

Anything of value given to a government official requires prior approval from Company/region and must be recorded properly in our files and records.

ONE MORE STEP

Anti-Bribery Policy
Supplier Code of
Business Conduct

We Do Not Trade on Inside Information

What We Believe

It is not fair – in fact, it is illegal – to buy or sell securities based on **material, non-public (inside) information** we may know about because of our job with the Company. We comply with the law and believe everyone should make investment decisions based on the same set of rules, so we do not trade on inside information or tip off others so that they may trade. Insider trading is unfair because it puts the interests of the insider above those of whom the law is protecting.

How We Live It

We are prohibited from trading about our Company, or other organizations with which we conduct business, that is not known by the public. If we might acquire a disqualifying position to make a decision to buy or sell Company stock or other securities, that knowledge means we “suspend” our trading on inside information against the law.



The 2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023-2024-2025-2026-2027-2028-2029-2030-2031-2032-2033-2034-2035-2036-2037-2038-2039-2040-2041-2042-2043-2044-2045-2046-2047-2048-2049-2050-2051-2052-2053-2054-2055-2056-2057-2058-2059-2060-2061-2062-2063-2064-2065-2066-2067-2068-2069-2070-2071-2072-2073-2074-2075-2076-2077-2078-2079-2080-2081-2082-2083-2084-2085-2086-2087-2088-2089-2090-2091-2092-2093-2094-2095-2096-2097-2098-2099-2100-2101-2102-2103-2104-2105-2106-2107-2108-2109-2110-2111-2112-2113-2114-2115-2116-2117-2118-2119-2120-2121-2122-2123-2124-2125-2126-2127-2128-2129-2130-2131-2132-2133-2134-2135-2136-2137-2138-2139-2140-2141-2142-2143-2144-2145-2146-2147-2148-2149-2150-2151-2152-2153-2154-2155-2156-2157-2158-2159-2160-2161-2162-2163-2164-2165-2166-2167-2168-2169-2170-2171-2172-2173-2174-2175-2176-2177-2178-2179-2180-2181-2182-2183-2184-2185-2186-2187-2188-2189-2190-2191-2192-2193-2194-2195-2196-2197-2198-2199-2200-2201-2202-2203-2204-2205-2206-2207-2208-2209-2210-2211-2212-2213-2214-2215-2216-2217-2218-2219-2220-2221-2222-2223-2224-2225-2226-2227-2228-2229-2230-2231-2232-2233-2234-2235-2236-2237-2238-2239-2240-2241-2242-2243-2244-2245-2246-2247-2248-2249-2250-2251-2252-2253-2254-2255-2256-2257-2258-2259-2260-2261-2262-2263-2264-2265-2266-2267-2268-2269-2270-2271-2272-2273-2274-2275-2276-2277-2278-2279-2280-2281-2282-2283-2284-2285-2286-2287-2288-2289-2290-2291-2292-2293-2294-2295-2296-2297-2298-2299-2300-2301-2302-2303-2304-2305-2306-2307-2308-2309-2310-2311-2312-2313-2314-2315-2316-2317-2318-2319-2320-2321-2322-2323-2324-2325-2326-2327-2328-2329-2330-2331-2332-2333-2334-2335-2336-2337-2338-2339-2340-2341-2342-2343-2344-2345-2346-2347-2348-2349-2350-2351-2352-2353-2354-2355-2356-2357-2358-2359-2360-2361-2362-2363-2364-2365-2366-2367-2368-2369-2370-2371-2372-2373-2374-2375-2376-2377-2378-2379-2380-2381-2382-2383-2384-2385-2386-2387-2388-2389-2390-2391-2392-2393-2394-2395-2396-2397-2398-2399-2400-2401-2402-2403-2404-2405-2406-2407-2408-2409-2410-2411-2412-2413-2414-2415-2416-2417-2418-2419-2420-2421-2422-2423-2424-2425-2426-2427-2428-2429-2430-2431-2432-2433-2434-2435-2436-2437-2438-2439-2440-2441-2442-2443-2444-2445-2446-2447-2448-2449-2450-2451-2452-2453-2454-2455-2456-2457-2458-2459-2460-2461-2462-2463-2464-2465-2466-2467-2468-2469-2470-2471-2472-2473-2474-2475-2476-2477-2478-2479-2480-2481-2482-2483-2484-2485-2486-2487-2488-2489-2490-2491-2492-2493-2494-2495-2496-2497-2498-2499-2500-2501-2502-2503-2504-2505-2506-2507-2508-2509-2510-2511-2512-2513-2514-2515-2516-2517-2518-2519-2520-2521-2522-2523-2524-2525-2526-2527-2528-2529-2530-2531-2532-2533-2534-2535-2536-2537-2538-2539-2540-2541-2542-2543-2544-2545-2546-2547-2548-2549-2550-2551-2552-2553-2554-2555-2556-2557-2558-2559-2560-2561-2562-2563-2564-2565-2566-2567-2568-2569-2570-2571-2572-2573-2574-2575-2576-2577-2578-2579-2580-2581-2582-2583-2584-2585-2586-2587-2588-2589-2590-2591-2592-2593-2594-2595-2596-2597-2598-2599-2600-2601-2602-2603-2604-2605-2606-2607-2608-2609-2610-2611-2612-2613-2614-2615-2616-2617-2618-2619-2620-2621-2622-2623-2624-2625-2626-2627-2628-2629-2630-2631-2632-2633-2634-2635-2636-2637-2638-2639-2640-2641-2642-2643-2644-2645-2646-2647-2648-2649-2650-2651-2652-2653-2654-2655-2656-2657-2658-2659-2660-2661-2662-2663-2664-2665-2666-2667-2668-2669-2670-2671-2672-2673-2674-2675-2676-2677-2678-2679-2680-2681-2682-2683-2684-2685-2686-2687-2688-2689-2690-2691-2692-2693-2694-2695-2696-2697-2698-2699-2700-2701-2702-2703-2704-2705-2706-2707-2708-2709-2710-2711-2712-2713-2714-2715-2716-2717-2718-2719-2720-2721-2722-2723-2724-2725-2726-2727-2728-2729-2730-2731-2732-2733-2734-2735-2736-2737-2738-2739-2740-2741-2742-2743-2744-2745-2746-2747-2748-2749-2750-2751-2752-2753-2754-2755-2756-2757-2758-2759-2760-2761-2762-2763-2764-2765-2766-2767-2768-2769-2770-2771-2772-2773-2774-2775-2776-2777-2778-2779-2780-2781-2782-2783-2784-2785-2786-2787-2788-2789-2790-2791-2792-2793-2794-2795-2796-2797-2798-2799-2800-2801-2802-2803-2804-2805-2806-2807-2808-2809-2810-2811-2812-2813-2814-2815-2816-2817-2818-2819-2820-2821-2822-2823-2824-2825-2826-2827-2828-2829-2830-2831-2832-2833-2834-2835-2836-2837-2838-2839-2840-2841-2842-2843-2844-2845-2846-2847-2848-2849-2850-2851-2852-2853-2854-2855-2856-2857-2858-2859-2860-2861-2862-2863-2864-2865-2866-2867-2868-2869-2870-2871-2872-2873-2874-2875-2876-2877-2878-2879-2880-2881-2882-2883-2884-2885-2886-2887-2888-2889-2890-2891-2892-2893-2894-2895-2896-2897-2898-2899-2900-2901-2902-2903-2904-2905-2906-2907-2908-2909-2910-2911-2912-2913-2914-2915-2916-2917-2918-2919-2920-2921-2922-2923-2924-2925-2926-2927-2928-2929-2930-2931-2932-2933-2934-2935-2936-2937-2938-2939-2940-2941-2942-2943-2944-2945-2946-2947-2948-2949-2950-2951-2952-2953-2954-2955-2956-2957-2958-2959-2960-2961-2962-2963-2964-2965-2966-2967-2968-2969-2970-2971-2972-2973-2974-2975-2976-2977-2978-2979-2980-2981-2982-2983-2984-2985-2986-2987-2988-2989-2990-2991-2992-2993-2994-2995-2996-2997-2998-2999-3000-3001-3002-3003-3004-3005-3006-3007-3008-3009-3010-3011-3012-3013-3014-3015-3016-3017-3018-3019-3020-3021-3022-3023-3024-3025-3026-3027-3028-3029-3030-3031-3032-3033-3034-3035-3036-3037-3038-3039-3040-3041-3042-3043-3044-3045-3046-3047-3048-3049-3050-3051-3052-3053-3054-3055-3056-3057-3058-3059-3060-3061-3062-3063-3064-3065-3066-3067-3068-3069-3070-3071-3072-3073-3074-3075-3076-3077-3078-3079-3080-3081-3082-3083-3084-3085-3086-3087-3088-3089-3090-3091-3092-3093-3094-3095-3096-3097-3098-3099-3100-3101-3102-3103-3104-3105-3106-3107-3108-3109-3110-3111-3112-3113-3114-3115-3116-3117-3118-3119-3120-3121-3122-3123-3124-3125-3126-3127-3128-3129-3130-3131-3132-3133-3134-3135-3136-3137-3138-3139-3140-3141-3142-3143-3144-3145-3146-3147-3148-3149-3150-3151-3152-3153-3154-3155-3156-3157-3158-3159-3160-3161-3162-3163-3164-3165-3166-3167-3168-3169-3170-3171-3172-3173-3174-3175-3176-3177-3178-3179-3180-3181-3182-3183-3184-3185-3186-3187-3188-3189-3190-3191-3192-3193-3194-3195-3196-3197-3198-3199-3200-3201-3202-3203-3204-3205-3206-3207-3208-3209-3210-3211-3212-3213-3214-3215-3216-3217-3218-3219-3220-3221-3222-3223-3224-3225-3226-3227-3228-3229-3230-3231-3232-3233-3234-3235-3236-3237-3238-3239-3240-3241-3242-3243-3244-3245-3246-3247-3248-3249-3250-3251-3252-3253-3254-3255-3256-3257-3258-3259-3260-3261-3262-3263-3264-3265-3266-3267-3268-3269-3270-3271-3272-3273-3274-3275-3276-3277-3278-3279-3280-3281-3282-3283-3284-3285-3286-3287-3288-3289-3290-3291-3292-3293-3294-3295-3296-3297-3298-3299-3300-3301-3302-3303-3304-3305-3306-3307-3308-3309-3310-3311-3312-3313-3314-3315-3316-3317-3318-3319-3320-3321-3322-3323-3324-3325-3326-3327-3328-3329-3330-3331-3332-3333-3334-3335-3336-3337-3338-3339-3340-3341-3342-3343-3344-3345-3346-3347-3348-3349-3350-3351-3352-3353-3354-3355-3356-3357-3358-3359-3360-3361-3362-3363-3364-3365-3366-3367-3368-3369-3370-3371-3372-3373-3374-3375-3376-3377-3378-3379-3380-3381-3382-3383-3384-3385-3386-3387-3388-3389-3390-3391-3392-3393-3394-3395-3396-3397-3398-3399-3400-3401-3402-3403-3404-3405-3406-3407-3408-3409-3410-3411-3412-3413-3414-3415-3416-3417-3418-3419-3420-3421-3422-3423-3424-3425-3426-3427-3428-3429-3430-3431-3432-3433-3434-3435-3436-3437-3438-3439-3440-3441-3442-3443-3444-3445-3446-3447-3448-3449-3450-3451-3452-3453-3454-3455-3456-3457-3458-3459-3460-3461-3462-3463-3464-3465-3466-3467-3468-3469-3470-3471-3472-3473-3474-3475-3476-3477-3478-3479-3480-3481-3482-3483-3484-3485-3486-3487-3488-3489-3490-3491-3492-3493-3494-3495-3496-3497-3498-3499-3500-3501-3502-3503-3504-3505-3506-3507-3508-3509-3510-3511-3512-3513-3514-3515-3516-3517-3518-3519-3520-3521-3522-3523-3524-3525-3526-3527-3528-3529-3530-3531-3532-3533-3534-3535-3536-3537-3538-3539-3540-3541-3542-3543-3544-3545-3546-3547-3548-3549-3550-3551-3552-3553-3554-3555-3556-3557-3558-3559-3560-3561-3562-3563-3564-3565-3566-3567-3568-3569-3570-3571-3572-3573-3574-3575-3576-3577-3578-3579-3580-3581-3582-3583-3584-3585-3586-3587-3588-3589-3590-3591-3592-3593-3594-3595-3596-3597-3598-3599-3600-3601-3602-3603-3604-3605-3606-3607-3608-3609-3610-3611-3612-3613-3614-3615-3616-3617-3618-3619-3620-3621-3622-3623-3624-3625-3626-3627-3628-3629-3630-3631-3632-3633-3634-3635-3636-3637-3638-3639-3640-3641-3642-3643-3644-3645-3646-3647-3648-3649-3650-3651-3652-3653-3654-3655-3656-3657-3658-3659-3660-3661-3662-3663-3664-3665-3666-3667-3668-3669-3670-3671-3672-3673-3674-3675-3676-3677-3678-3679-3680-3681-3682-3683-3684-3685-3686-3687-3688-3689-3690-3691-3692-3693-3694-3695-3696-3697-3698-3699-3700-3701-3702-3703-3704-3705-3706-3707-3708-3709-3710-3711-3712-3713-3714-3715-3716-3717-3718-3719-3720-3721-3722-3723-3724-3725-3726-3727-3728-3729-3730-3731-3732-3733-3734-3735-3736-3737-3738-3739-3740-3741-3742-3743-3744-3745-3746-3747-3748-3749-3750-3751-3752-3753-3754-3755-3756-3757-3758-3759-3760-3761-3762-3763-3764-3765-3766-3767-3768-3769-3770-3771-3772-3773-3774-3775-3776-3777-3778-3779-3780-3781-3782-3783-3784-3785-3786-3787-3788-3789-3790-3791-3792-3793-3794-3795-3796-3797-3798-3799-3800-3801-3802-3803-3804-3805-3806-3807-3808-3809-3810-3811-3812-3813-3814-3815-3816-3817-3818-3819-3820-3821-3822-3823-3824-3825-3826-3827-3828-3829-3830-3831-3832-3833-3834-3835-3836-3837-3838-3839-3840-3841-3842-3843-3844-3845-3846-3847-3848-3849-3850-3851-3852-3853-3854-3855-3856-3857-3858-3859-3860-3861-3862-3863-3864-3865-3866-3867-3868-3869-3870-3871-3872-3873-3874-3875-3876-3877-3878-3879-3880-3881-3882-3883-3884-3885-3886-3887-3888-3889-3890-3891-3892-3893-3894-3895-3896-3897-3898-3899-3900-3901-3902-3903-3904-3905-3906-3907-3908-3909-3910-3911-3912-3913-3914-3915-3916-3917-3918-3919-3920-3921-3922-3923-3924-3925-3926-3927-3928-3929-3930-3931-3932-3933-3934-3935-3936-3937-3938-3939-3940-3941-3942-3943-3944-3945-3946-3947-3948-3949-3950-3951-3952-3953-3954-3955-3956-3957-3958-3959-3960-3961-3962-3963-3964-3965-3966-3967-3968-3969-3970-3971-3972-3973-3974-3975-3976-3977-3978-3979-3980-3981-3982-3983-3984-3985-3986-3987-3988-3989-3990-3991-3992-3993-3994-3995-3996-3997-3998-3999-4000-4001-4002-4003-4004-4005-4006-4007-4008-4009-4010-4011-4012-4013-4014-4015-4016-4017-4018-4019-4020-4021-4022-4023-4024-4025-4026-4027-4028-4029-4030-4031-4032-4033-4034-4035-4036-4037-4038-4039-4040-4041-4042-4043-4044-4045-4046-4047-4048-4049-4050-4051-4052-4053-4054-4055-4056-4057-4058-4059-4060-4061-4062-4063-4064-4065-4066-4067-4068-4069-4070-4071-4072-4073-4074-4075-4076-4077-4078-4079-4080-4081-4082-4083-4084-4085-4086-4087-4088-4089-4090-4091-4092-4093-4094-4095-4096-4097-4098-4099-4100-4101-4102-4103-4104-4105-4106-4107-4108-4109-4110-4111-4112-4113-4114-4115-4116-4117-4118-4119-4120-4121-4122-4123-4124-4125-4126-4127-4128-4129-4130-4131-4132-4133-4134-4135-4136-4137-4138-4139-4140-4141-4142-4143-4144-4145-4146-4147-4148-4149-4150-4151-4152-4153-4154-4155-4156-4157-4158-4159-4160-4161-4162-4163-4164-4165-4166-4167-4168-4169-4170-4171-4172-4173-4174-4175-4176-4177-4178-4179-4180-4181-4182-4183-4184-4185-4186-4187-4188-4189-4190-4191-4192-4193-4194-4195-4196-4197-4198-4199-4200-4201-4202-4203-4204-4205-4206-4207-4208-4209-4210-4211-4212-4213-4214-4215-4216-4217-4218-4219-4220-4221-4222-4223-4224-4225-4226-4227-4228-4229-4230-4231-4232-4233-4234-4235-4236-4237-4238-4239-4240-4241-4242-4243-4244-4245-4246-4247-4248-4249-4250-4251-4252-4253-4254-4255-4256-4257-4258-4259-4260-4261-4262-4263-4264-4265-4266-4267-4268-4269-4270-4271-4272-4273-4274-4275-4276-4277-4278-4279-4280-4281-4282-4283-4284-4285-4286-4287-4288-4289-4290-4291-4292-4293-4294-4295-4296-4297-4298-4299-4300-4301-4302-4303-4304-4305-4306-4307-4308-4309-4310-4311-4312-4313-4314-4315-4316-4317-4318-4319-4320-4321-4322-4323-4324-4325-4326-4327-4328-4329-4330-4331-4332-4333-4334-4335-4336-4337-4338-4339-4340-4341-4342-4343-4344-4345-4346-4347-4348-4349-4350-4351-4352-4353-4354-4355-4356-4357-4358-4359-4360-4361-4362-4363-4364-4365-4366-4



Table of Contents

Be Aware

Protect What Is Ours

Demonstrate Accountability

Get Fairly What Ours

Care for Our Community

A Foundation of Integrity



We Follow Privacy Laws

What We Believe

The basis of any good relationship is trust. When our **customers** and consumers do business with us, they entrust us with their personal information or third parties' personal information. Our employees do the same when they join the Company. We take our responsibility and obligations to our customers, consumers and employees seriously to collect, use and process any personal information only for legitimate business purposes and protect it from possible loss, misuse or disclosure.

How We Live It

Keeping personal information secure is critical to our people, our business and our reputation. We recognize this responsibility and follow the laws requiring us to protect personal information that can identify an individual or which relate to an identifiable individual also known as personal information (PI). Please know that certain PI can be sensitive and require an extra level of protection and a higher duty of care based on applicable law.

Many Company employees work with PI including sensitive personal information as a part of their jobs. If you are one of them, guard this information well by following the Company's policies regarding the access, transfer and use of this information. PI includes information about anyone such as:

- » **Email addresses** (including business email addresses)
- » **Telephone numbers**
- » **Employee ID number**
- » **IP addresses**
- » **Credit card information**
- » **Financial information**
- » **Medical information**
- » **Names and government identification number**
- » **A combination of certain information such as consumer habits and demographics**

If you are not sure whether you are handling any PI or whether your use is in accordance with Company policies and procedures, ask your manager or contact the Privacy Office.

© 2020 BOKU COMPANY. ALL RIGHTS RESERVED. BOKU COMPANY. BOKU COMPANY. BOKU COMPANY.

What Else Can You Do?

If you have to use it, use it with care. Only collect PI for legitimate business reasons, and only use it for the purpose of its collection. Access only the limited amount of PI that you need to do your job, and only share it on a need-to-know basis with authorized people who also need the information for completing their work. Never share it with any unauthorized person outside of our Company or anyone in the Company who does not require use of such information to complete their job.

Protect your co-workers. You would never want your PI to be disclosed. The same goes for your co-workers. Secure their PI as you would your own, protect it from deliberate or accidental exposure. Whether you work with this information or come across it inadvertently, do all you can to handle it properly and avoid data privacy and protection laws whenever you work.

Protect our customers and consumers. We are committed to protecting the trust of our customers, consumers and other third parties. We have a Privacy Policy to govern our Company-wide use of PI. Additionally, we comply with our legal obligations to protect PI from unauthorized disclosure and ensure the integrity and availability of PI.

Pop the Question



- Q. Someone accidentally emailed me an internal report that includes names, government IDs and passport numbers. Should I just delete it and forget about it?



- A. No. If email accessed by you, it could be accessed by others without the proper authorization or need to know. Contact the privacy experts at privacy@boku.com, Company legal counsel or the Ethics & Compliance Office to help ensure the appropriate protections are put in place.

© 2020 BOKU COMPANY. ALL RIGHTS RESERVED. BOKU COMPANY. BOKU COMPANY. BOKU COMPANY.



We Respect Human Rights

What We Believe

Respect for human rights is one of the Earth's fundamental values. Through our actions and policies, we strive to protect and promote human rights by addressing the underlying principles of business and human rights in our relationship with our employees, **customers** and **stakeholders**. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights with the communities where we operate. We accept all employees, holding particular emphasis on supporting our contributing to human rights through our business actions.

The framework for our engagement on human rights is The Coca-Cola Company's Human Rights Policy, which covers the following topics:

- 1. **Respect for Human Rights**
- 2. **Community and Stakeholder Engagement**
- 3. **Diversity and Inclusion**
- 4. **Freedom of Association & Collective Bargaining**
- 5. **Safe and Healthy Workplace**
- 6. **Workplace Security**
- 7. **Forced Labor and Human Trafficking**
- 8. **Child Labor**
- 9. **Wages, Hours, Wages and Benefits**
- 10. **Land Rights and Water Resources**
- 11. **Healthy Livelihoods**
- 12. **Guidance and Reporting for Employees**



How We Live It

- 1. **Make respect for human rights, aligned with our Human Rights Policy, part of the way you work.** Keep human rights at the core of your own behavior and display what "respect" looks like.
- 2. **Apply the same human rights standards that you would apply to your coworkers when engaging with suppliers, customers, communities and any other group that might be affected by our actions and choices.**
- 3. **Apply a human rights lens to your work activities and decision-making, especially when considering new business processes, acquisitions or partnerships.**
- 4. **Ensure that the vendors we engage comply with the Company's Supplier Guiding Principles.**
- 5. **Be proactive.** Human rights risks can appear in a variety of ways, so it's important to remain alert to new or emerging risks. If you become aware of a possible human rights infringement, report it immediately. You may report directly through your level of management, **Human Resources**, **Compliance Counsel** or **Ethical Line**.



Table of
Contents

The
Answer

Product What
to Check

Demonstrate
Accountability

Deal Fairly
with Suppliers

Can You
Cut Costs Here?

A Further
of Information



We Respect Human Rights continued

What Else Can You Do?

Seek guidance. If you encounter what a particular right may mean in a specific situation, consult the Global Workplace Human Rights team at hr@cooca.com for more information. Use the Company's Human Rights measures listed in the table. Stop. Adopted violations of the Human Rights Policy may be investigated as a business-related matter by the Code.

ONE MORE STEP

Human Rights Policy

Supplier Conduct Principles

Human Rights Due
Diligence Checklist

Implementation Guide

Other Resources on Journey



Pop the Question



Q. How can I tell if human rights are
done well?

A. As you go about your day, think about
the impact of your actions on the
people. Including your actions as well
as your values. If you think there may
be any negative impacts to anyone
inside or outside of the Company, you
may be using the Company's
of setting the Human Rights Policy
level guidance as a baseline and
in the full Human Rights Policy.



We Show That We Care continued

Be a Good Neighbor

Care for people, protect the welfare of your co-workers, suppliers and the public and follow laws regarding working conditions. Ensure that our suppliers and other business partners do the same.

Help us preserve the environment. Do your part by using resources responsibly, helping to curb emissions, keeping our environmental laws and regulations and participating in our sustainability, recycling and improvement efforts.

Support communities, respect, learn from and support the communities and cultures with which we work. Understand the impact our business may have on communities, including environmental and people. Take advantage of the many community outreach opportunities that the Company is provided to make a personal impact.

What about my personal political activities? The Company reserves the right to monitor and disclose political activities in the political process and bring an individual with applicable law. However, we will not remove you for personal political activity and you should not use the Company's reputation or assets including your time or work to further your own political activities and interests. Your job will not be affected by your personal political views or your choice in political candidate. If you participate or accept public office, you must obtain prior approval from **Company Legal Counsel**.

Why you support my charitable activities? The Company is known for its charitable activities and we have identified charitable organizations and activities that we support as an organization. We encourage you to get involved in these or other organizations that are important to you. However, your personal charitable contributions should be unrelated to our working or managing others within the Company or with whom we do business to support it. By using your own funds, your time and without the use of Company assets, help us to support the community support should follow the donor's own process.



We Show That We Care continued

Communicate Responsibly

Use social media wisely. If the subject of our Company comes up with you on social media, make it clear in your postings that you are a Company employee, and your views are your own – you are not speaking for the Company. Never disclose confidential information about the Company, our **customers, suppliers, competitors or other business partners**, and never post anything that might constitute trade information, harassment or bullying.

When it's already spoken on the Company's behalf, if you realize later that you may have been misled as to who you were speaking for, the Company, in a polite, courteous manner and on ethical grounds, the Company can respond and intervene any further that may have been done.

PROCESS POINT

If you are contacted by the media or if you are the subject of the Company, refer the request to those authorized to respond on behalf of the Company. For requests, media requests should go to Media Relations, Regional and Strategic Requests should go to Prime Content Services.

ONE MORE SIP

Email Opportunity
Equal Opportunity and Alternative Dispute Resolution
Supplier Code of Business Conduct
Recruitment Policy
Professional Conduct Policy
Social Media Principles (located on Jernnet)
Supplier Guiding Principles
Human Rights Policy





Table of
Contents

Be
Aware

Protect What
Is Ours

Demonstrate
Accountability

Deal Fairly
with Others

Care for
Our Communities

A Fountain
of Information



The Last Drop

Thank you for your commitment to The Coca-Cola Company and our Code of Business Conduct.

Coca-Cola's reputation as *The Real Thing* was built by generations of dedicated hardworking employees like you who do the right thing every day, every way, and every iteration.

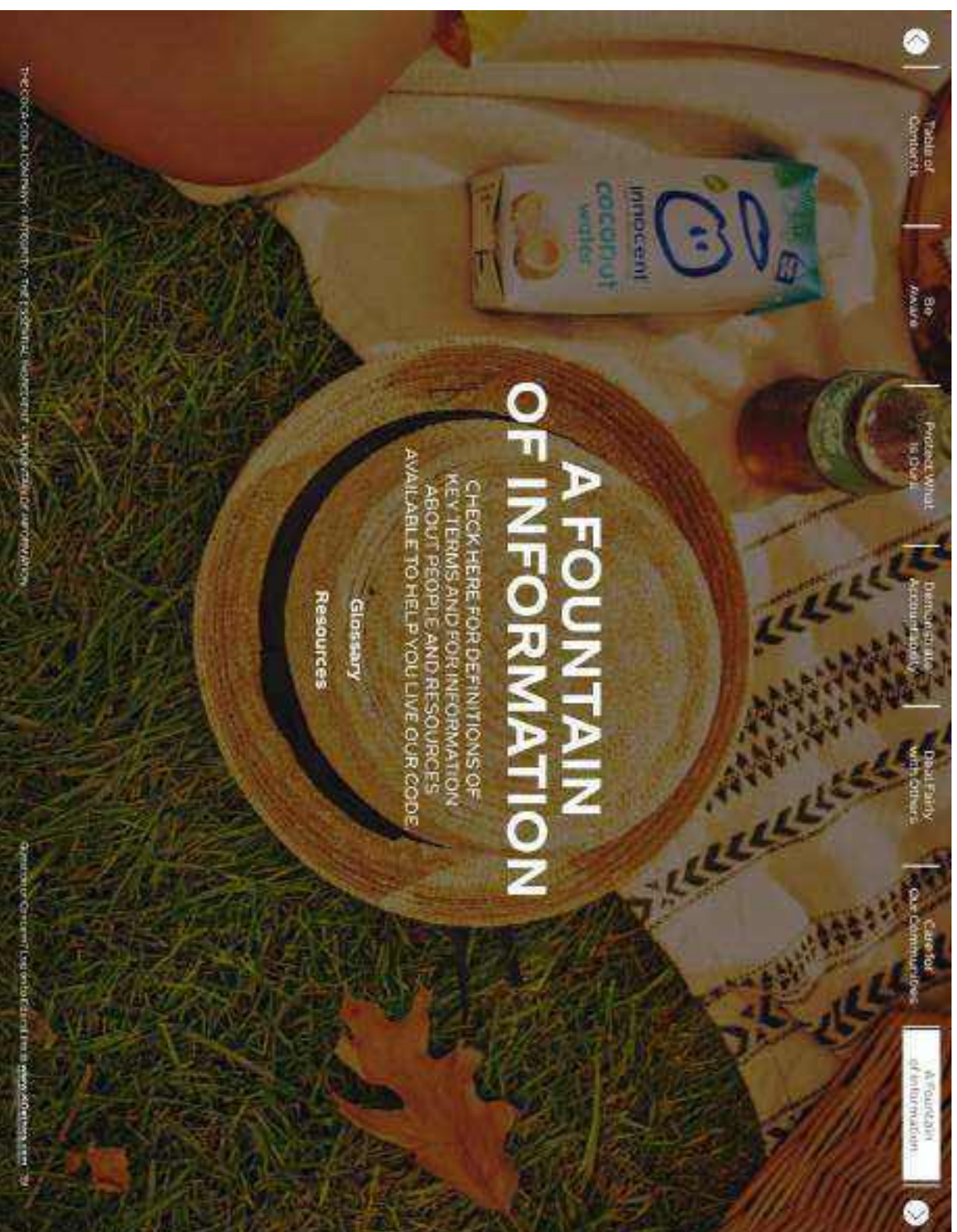
Be inspired and work each day in a way that inspires others.

Follow not only our Code, our policies and the laws and regulations that apply to your work, but also your conscience. When something does not feel right for particular Company, our people or those we serve at risk, report your concerns. When you do, you preserve our good name and reputation and help us to better navigate the Coca-Cola journey for generations to come.



The Coca-Cola Company is a part of The Atlanta-Fulton County Stadium.

For more information, visit www.coca-colacompany.com





Glossary

Anything of value

Anything that can refer to cash, gifts, meals, entertainment, business opportunities, Company product, offers of employment and more – there is no minimum or maximum amount associated with this term.

Bribe

Giving or receiving anything of value in exchange for an improper decision or action.

Company asset

A term that refers to anything belonging to the Company, including its money or product, employees' time at work, and its products, computer systems, and software, electronic and communication devices, photocopies, letters to clients and sporting events, Company vehicles, proprietary information and Company trademark.

Competitive intelligence

Information about our competitors.

Competitor

For the purposes of the Code of Interest and Competitive Intelligence provisions only, any business entity other than our Company, our subsidiary or our partners that manufactures or sells, whether in any form, products, services or other goods or services that are identical to or very similar to those manufactured or sold by our Company, or that are sold by our Company.

Customer

Any business or entity to which our Company – or any of our subsidiaries or partners – sells, manufactures or a finished product bearing a trademark, copyright or is licensed by the Company, or franchise business of Company, trademarked products are sold to our customers.

Discretionary authority

In dealing with a company, it is the authority to influence our Company's selection of a supplier or our relationship with an existing customer or supplier.

Ethical line

Our reporting services, administered by a third party, through which employees and others can ask questions or raise concerns about the Code of Business Conduct or other ethics and compliance related. EthicsLine also accepts calls regarding the Human Rights Policy and involving employee relations in our firms, where such reports are allowed. While all concerns are treated and using the same confidential process, human rights, labor and employee relations matters are handled outside of the Code process.

Ethics & Compliance Committee

A committee comprised of senior leaders representing corporate governance functions and operations, responsible for administration of our Code of Business Conduct.

Facilitation payments

Small payments made to government officials to expedite or facilitate non-discretionary actions or services, such as obtaining a regulatory license or other service.

Government officials

Employees of any government anywhere in the world, even lower ranking agencies or entities of government, controlled entities. The term also includes political parties and party officials, candidates for political office, employees of public international organizations, such as the United Nations, and government employees who may be using their official capacity to perform professional, political or public hospital and military personnel.

Local Ethics Officer (LEO)

For purposes of the Global Business Unit or applicable local laws, the LEO is the person responsible for overseeing and approving all business transactions, including investments, and is responsible for business leaders and approved by the Ethics & Compliance Committee, approved to provide written approvals for actions under the Code from all areas of contact of interest and Company Assets. A list of Local Ethics Officers can be found on the Ethics & Compliance intranet site.

Material non-public information

Non-public information that would be reasonably likely to affect an investor's decision to buy or sell the securities of a company. Trading in such information provides an unfair advantage by allowing the trader to profit based on information not known to the public.

Non-public information

Any information that our Company has not disclosed or made generally available to the public and which is considered to be confidential.

Other business partners

Any other business partner we work with, customers or suppliers as defined and who may include trade associations, clients and service providers.

Relative

A term that includes a spouse, parent, sibling, grandparent, child, grandchild, in-law or same sex spouse, as well as any other family member who lives with you or who is otherwise financially dependent on you or on whom you are financially dependent.

Supplier

Any vendor of products or services to the Company, including consultants, contractors and agents. The term also refers to any supplier that our Company is actively considering, even if no business relationship is awarded.



Top of
Contents

Be
Aware

Product What
Is Our

Demonstrate
Accountability

Deal Fairly
With Others

Care for
Our Communities

A Foundation
of Information

Resources

If you need advice or wish to raise a concern, start with your manager – he or she is in the best position to understand and take appropriate action. If you feel uncomfortable speaking with your manager, you may contact any of the following resources:

FOR	RESOURCE	CONTACT INFORMATION
Reporting Code of Business Conduct concerns	Feedback, your Manager, your Local Ethics Officer, or the Ethics & Compliance Office	Report online via KDCethics.com or call toll-free using the access codes and phone numbers found on www.KDCethics.com
Legal questions	Company legal counsel	Contact your local legal support
Written approvals and guidance on ethics and compliance issues	Your Local Ethics Officer (LEO)	See the Ethics & Compliance Intranet site for the Local Ethics Officer supporting your business.
Questions about our Code of Business Conduct	The Ethics & Compliance Office or your Local Ethics Officer (LEO)	Email: compliance@coke-cola.com Fax: +1-404-558-5579 Mail: Ethics & Compliance Office The Coca-Cola Company One Coca-Cola Plaza Atlanta, GA 30313 USA
Possible criminal matters	Strategic Security	Operation Center KOC@coke-cola.com 800-975-2022
Accounting and finance policy and procedure questions	Senior Finance Personnel	Contact your local finance support
HR-related policy and procedure questions	Human Resources or Employee Relations Representatives	Contact your local HR support
Inquiries regarding insider trading	Office of the Secretary	Contact the Office of the Secretary
Human Rights Policy questions	Global Workplace Rights team	Email: humanrights@coke-cola.com

THE COCA-COLA COMPANY | SUSTAINING THE FUTURE, WORLDWIDE | AQUILA OF INNOVATIONS

Quarterly Corporate Sustainability Report | www.kdcethics.com | 41

Appendice VI:



— Indice

1. PREMESSA	3
2. GENERALITÀ	3
3. OBIETTIVI	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
5. OGGETTO DI SEGNALAZIONE	4
6. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
7. MODALITÀ OPERATIVE E ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
a. Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico:	
i. Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali interni previsti	
ii. Contenuto delle segnalazioni	
b. Assessment preliminare	
c. Istruttoria, interruzioni e dirigenti seguito alla segnalazione	
d. Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento, azioni di rimedio e/o miglioramento	
8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	10
9. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE	10
10. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11

11. GARANZIE E TUTELE	11
a. Obblighi e garanzia di riservatezza	
b. Tutela e protezione del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.)	
c. Tutela del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.) da misure ritorsive e discriminazioni	
d. Condizioni per poter beneficiare della tutela da misure ritorsive e casi di esclusione	
e. Comunicazione delle ritorsioni subite alle Autorità Pubbliche competenti	
f. Limitazioni della responsabilità	
g. Misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore nell'ambito dell'Unione Europea	
h. Altre misure di protezione previste da leggi whistleblowing	
12. SISTEMA DISCIPLINARE E ALTRI PROVVEDIMENTI	15
13. SANZIONI	15
14. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	15
15. DEFINIZIONI	16
16. RIFERIMENTI	18

— 1. Premessa

Il Gruppo Prada (di seguito anche "Prada", "Gruppo", "Azienda" o "Organizzazione") è da sempre impegnato a promuovere una cultura aziendale ispirata all'etica e alla legalità.

Oltre a rappresentare un obbligo legale in molti Paesi dove il Gruppo opera, l'istituto del c.d. "Whistleblowing" si configura un modo efficace per identificare e affrontare tempestivamente, tramite adeguate misure di contrasto e prevenzione, criticità e rischi a cui sono esposte tutte le organizzazioni, nonché strumento di protezione contro effetti di condotte illecite quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo: la corruzione, la frode, la cattiva gestione o altri illeciti che minacciano la salute e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente).

— 2. Generalità

Attraverso l'istituzione e l'invito all'utilizzo consapevole dei propri canali di segnalazione interna (c.d. canale Whistleblowing), il Gruppo Prada promuove e permette a tutte le persone che fanno parte dell'Organizzazione – come gli amministratori, i dirigenti, gli organi di controllo, i manager, i dipendenti e altri collaboratori – e ai suoi business partner di segnalare comportamenti non etici o illeciti, contrari a principi o regole prescritte nei propri modelli organizzativi, nel codice etico di Gruppo o politiche aziendali, promuovendo una cultura organizzata di fiducia, trasparenza e responsabilità, che possa portare benefici reali, al nome dell'Azienda, al suo valore e alla sua crescita, tutelando al contempo la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti protetti, salvaguardandoli dai rischi di eventuali ritorsioni, nel pieno rispetto di ogni disposizione di legge applicabile.

— 3. Obiettivi

La presente procedura disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, basata su informazioni adeguatamente circostanziate, nel rispetto della

normativa vigente applicabile ai soggetti e all'oggetto della segnalazione e alla protezione dei dati personali.

In particolare, gli obiettivi promossi sono rivolti a responsabilizzare il personale e le altre parti interessate a segnalare condotte illecite, al fine di consentire un'individuazione tempestiva e una risposta efficace a illeciti commessi all'interno, da o per l'Organizzazione, prevenire e ridurre i danni all'Organizzazione, consentendo una pronta individuazione di possibili commissioni di reati e la loro correzione per un miglioramento continuo della compliance e della gestione dei rischi e trasmettere un senso pubblico di impegno per l'integrità e la responsabilità civile dell'Organizzazione a rafforzamento anche della reputazione aziendale.

— 4. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutte le società del Gruppo Prada sia italiane che estere, al Personale del Gruppo Prada, agli stakeholder e altri soggetti terzi, testimoni di un illecito o di un'irregolarità riferibile al personale del Gruppo Prada. Per Personale del Gruppo Prada si intendono le persone riconducibili ad esso, quali gli amministratori, i dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, il management e i dipendenti del Gruppo, terze parti non dipendenti quali a titolo non esaustivo business partner, fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), clienti, società di revisione, consulenti, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, collaboratori, stagisti ecc.

Rientrano, altresì, tra i destinatari i soggetti persone fisiche e giuridiche, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente procedura e dalla normativa applicabile les.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del medesimo contesto lavorativo che intrattengono un rapporto abituale e corrente, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante o di cui effettua una divulgazione pubblica).

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato dalla Capogruppo Prada S.p.A., anche per conto e nell'interesse delle altre Società del Gruppo, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi incluse le normative in materia di protezione dei dati personali, tra cui il Regolamento Europeo UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR).

— 5. Oggetto di segnalazione

Tramite il canale Whistleblowing può essere segnalato qualsiasi presunto illecito comportamento, atto od omissione commessa all'interno, da o per l'Organizzazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo le violazioni possono riguardare:

- Violazioni al Codice Etico del Gruppo Prada, alle sue politiche e ai valori fondanti;
- Violazioni a leggi e regolamenti;
- Violazioni a provvedimenti delle autorità;
- Violazioni al Modello 231 e alle procedure aziendali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, al Gruppo Prada;
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Illeciti nei settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e sistemi informativi.

Saranno analizzate e valutate anche le segnalazioni, basate su elementi concreti, che ledono i principi in materia di diversità, equità ed inclusione, elementi fondanti di sostenibilità sociale su cui si basa il Gruppo Prada per la valorizzazione delle qualità di ognuno e per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale di ciascuno.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate e che non ledono i diritti tutelati dal Codice Etico di Gruppo;
- le notizie palesemente prive di fondamento nonché acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci/affermazioni scarsamente attendibili (e. d. voci di corridoio);
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico o oggetto di leggi speciali (Tut. Tut. antiriciclaggio, etc.).

Non rientrano nell'applicazione della presente procedura le segnalazioni riferite a richieste, reclami o lamentele di natura commerciale.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni non attinenti, dopo una valutazione iniziale, e previo consenso esplicito della persona che ha segnalato il fatto, la stessa potrà essere indirizzata alla persona o ad altro canale più appropriato alla gestione di tale segnalazione ovvero gestita attraverso il canale scelto dal segnalante, in coordinamento con altri uffici competenti, se del caso.

— 6. Canali di segnalazione

Conformemente alle normative in materia di Whistleblowing applicabili, il sistema di presentazione

delle segnalazioni può essere strutturato su più livelli:

- **1 - Canali di Segnalazione Interni** istituiti dal Gruppo Prada, la cui gestione è affidata al Comitato Etico e il cui ricorso è da intendersi prioritario e privilegiato, in quanto canali più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione;

I canali di segnalazione interna possono essere utilizzati per presentare segnalazioni relative a tutte le Società del Gruppo Prada.

- **2 - Canali di Segnalazione Esterni** istituiti dalle Autorità Pubbliche a ciò preposte in base alle normative locali applicabili (per l'Italia, nei casi tassativamente indicati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare segnalazioni anche all'Autorità competente in materia - ANAC¹).

L'accesso ai canali di segnalazione esterna, ove istituiti, è consentito per determinate violazioni rilevanti e al ricorrere delle condizioni (alternative) secondo le modalità previste dalle normative applicabili, ad esempio:

- **a** - se i canali di segnalazione interna non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi alla legge in vigore;
- **b** - il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- **c** - il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- **d** - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- **3 - Divulgazione Pubblica** tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (inclusi i social network) vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni;

In Europa il ricorso alla Divulgazione Pubblica è consentito e tutelato solo in relazione a violazioni rilevanti che riguardano la Società del Gruppo Prada residenti in Stati Membri dell'Unione Europea, e al ricorrere delle seguenti condizioni (alternative) previste per legge:

- **a** - il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e una segnalazione esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (alle condizioni e modalità previste dalla normativa) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- **b** - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **c** - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Nella divulgazione Pubblica ove il segnalante riveli volontariamente la propria identità, il Comitato Etico non potrà garantire la tutela della riservatezza della sua identità né del contenuto della segnalazione già di pubblico dominio.

¹ - Con riferimento alla gestione dei Canali di Segnalazione Esterni italiani, il rinvio è da intendersi alle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni interne" editore dall'ANAC e consultabili all'indirizzo https://www.anac.it/online/12/1del_311_2023_Free_guida_rivestitoriing.

- **4 - Denuncia all'Autorità Giudiziarla o Contabile** nei casi in cui il diritto applicabile imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell'ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

Resta infine salva la facoltà di avvalersi di altri canali di segnalazione che dovessero essere previsti e garantiti a favore dei destinatari ai sensi di legge.

— 7. Modalità operative e iter di gestione delle segnalazioni interne

Responsabile del procedimento, di cui alla presente procedura, è il Comitato Etico (Organo collegiale interno interfunzionale composto dai responsabili delle seguenti Direzioni: (i) Risorse umane, (ii) Legale, (iii) Internal audit, (iv) Security, (v) CSR, istituito presso la Capogruppo Prada S.p.A.), anche al fine di assicurare indipendenza e trasparenza di giudizio.

Il Comitato Etico, esaminato le comunicazioni e le segnalazioni, può individuare uno o più Direzioni/Uffici/Funzioni a cui affidare lo svolgimento dell'istruttoria o parte di questa, garantendo in ogni caso l'impegno alla riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto

della segnalazione e della relativa documentazione da parte dei soggetti incaricati/delegati.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico²;
- Assessment preliminare³;
- Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione⁴;
- Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento⁵, azioni di rimedio e/o di miglioramento⁶.

a) Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico

Il Gruppo Prada, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione una pluralità di canali interni di comunicazione tra loro alternativi, quali:

- Piattaforma informatica accessibile dal sito internet www.pradagroup.com e dall'intranet aziendale⁷ utilizzata sia per la forma scritta sia orale, quest'ultima tramite sistema di messaggistica vocale contenuto nella piattaforma web⁸.

² Al segnalante è rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della segnalazione, tramite lo stesso canale di invio della segnalazione. Per le segnalazioni pervenute tramite la piattaforma web/informativa, l'invio di avviso di ricevimento è inviato in automatico all'apertura della segnalazione.

³ Verifica preliminare avviata anche al fine di valutare la rilevanza, la portata e i potenziali rischi derivanti dai fatti segnalati, in base valutazioni di procedibilità e ammissibilità.

⁴ Mantenere le interlocuzioni con il segnalante e svolgere le opportune indagini interne al fine di verificare la sussistenza dei fatti segnalati. Il Comitato Etico può avvalersi anche della collaborazione di altre funzioni aziendali o di soggetti esterni nel rispetto della riservatezza delle informazioni edottate dalla segnalante e dagli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

⁵ Al segnalante deve essere fornito un riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, consistente nella comunicazione di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, in forma di comunicazione dell'esito finale assai più appropriato per procedere all'indagine e relativa archiviazione della segnalazione.

⁶ Formulazione proposta di azioni di rimedio e/o di miglioramento in relazione alla violazione segnalata alle funzioni aziendali competenti della Società del Gruppo Prada interessata alla segnalazione e follow up di verifica.

⁷ La Piattaforma web è gestita da una società esterna, specializzata in sistemi per segnalazioni interne per le aziende. Ciò garantisce la

— Posta elettronica all'indirizzo: **whistleblowing@pradagroup.com**;

— Posta ordinaria, all'indirizzo: Prada S.p.A. via Antonio Fogazzaro 28, 20135 Milano (c.a. Direzione Internal Audit);

— Incontri diretti, in alternativa, su richiesta motivata della persona "segnalante".

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla Direzione Internal Audit che deve essere contattata in caso di eventuali malfunzionamenti.

Il Gruppo Prada incoraggia e suggerisce l'utilizzo in via preferenziale della Piattaforma web per l'invio delle segnalazioni interne, disponibile sul sito istituzionale Prada Group, in quanto la stessa fornisce la massima garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possono essere inviate anche all'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. (organismo.vigilanza@prada.com) che ne garantisce l'invio al Comitato Etico ovvero alle caselle mail degli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo, che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001⁸.

Qualunque sia il canale utilizzato, il Gruppo Prada garantisce la ricezione, l'analisi e il trattamento di tutte le segnalazioni inoltrate, anche in forma anonima, ed

informa il mittente tramite lo stesso canale di invio dell'avvenuta presa in carico della segnalazione tramite avviso di ricezione, nei termini previsti dalla normativa in vigore (7 giorni). È data possibilità al whistleblower di chiarire la sua segnalazione e fornire ulteriori elementi, prove e/o informazioni, mantenendo una regolare comunicazione per tutto il processo di accertamento.

Sebbene le segnalazioni anonime siano accettate (qualora risultino puntuali e circostanziate), il Gruppo Prada incoraggia i segnalanti a preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini nonché a garanzia delle tutele previste dalle leggi applicabili.

Infine, se attraverso i canali sopra indicati il segnalante richiedesse un incontro in presenza, il Comitato Etico si renderà disponibile a incontrarlo per raccogliere la segnalazione. Su richiesta motivata dalla persona segnalante, entro un termine ragionevole nel rispetto della normativa vigente e, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Per la segnalazione in forma "cartacea", la stessa deve essere inviata in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta chiusa con indicazione, all'esterno, della dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

⁸ Non tracciabilità della segnalazione e la facoltà del segnalante di rimanere anonimo. Le istruzioni per l'accesso sono presenti su siti internet e sul sito istituzionale Prada Group, compilando il modulo all'uso predisposto. Il tool informatico è stato sviluppato per tutelare al massimo il "segnalante", il "segnalato" e le persone coinvolte nel processo. Effettuare una segnalazione attraverso la piattaforma web dedicata garantisce la riservatezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante, attraverso un sistema di crittografia, la riservatezza delle autorità di gestione della segnalazione, della persona committa e della persona/o menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

⁹ Sono attive caselle di posta elettronica dedicate all'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. e agli Organismi di Vigilanza di ciascuna delle altre Società del Gruppo, ove presenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, per segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001:

- organismo.vigilanza@pradagroup.com
- organismo.vigilanza@quattrofiori.com
- organismo.vigilanza@valchire1624.com
- organismo.vigilanza@glennet.com
- organismo.vigilanza@newosvaldange@prada.com

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

La garanzia e tutela del segnalante sono rappresentate al successivo par. 11 cui si rimanda.

— I - Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali interni previsti

Il personale del Gruppo Prada che riceve una segnalazione trasmessa al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio e nei termini previsti dalla normativa (7 giorni), in originale e con eventuali allegati, al Direttore Internal Audit nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento, che informerà e aggiornerà il Comitato Etico.

Resta inteso che in presenza di reati presupposti o violazioni previsti dal D. Lgs. 231/2001 concernenti la responsabilità amministrativa degli enti o la prevenzione di illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, come in caso di violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico di Gruppo e/o di norme/procedure interne, codici di condotta e modelli organizzativi adottati da altre Società del Gruppo, il Comitato Etico ne darà prontamente informativa all'Organismo di Vigilanza o agli organismi competenti.

— II - Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone basate su fondati motivi e notizie veritiere.

La Segnalazione, anche in forma anonima, deve essere fatta in buona fede, circostanziata e chiara in modo da fornire il maggior numero di elementi concreti per consentire al Comitato Etico di effettuare le dovute verifiche. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione; nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente o conoscenza dei fatti.

Eventuali dati personali contenuti nella segnalazione che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno

immediatamente cancellati o resi anonimi.

Le successive fasi di verifica preliminare e accertamento sono agevolate da segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (il modo, il tempo, il luogo);
- Elementi identificativi del segnalato (o del segnalato) per quanto noti;
- Indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Indicazione, o se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti a sostegno della segnalazione, oltre naturalmente, agli elementi identificativi del segnalante (es. generalità e dati di contatto), nei casi in cui l'opzione dell'anonimato non sia stata scelta.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, il Gruppo Prada si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

b) Assessment preliminare

Il team di Internal Audit incaricato dal Comitato Etico analizza preliminarmente le segnalazioni pervenute e:

- qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti, procede a valutarne l'ammissibilità e avvia la relativa istruttoria individuando, in base alla natura della segnalazione, il Responsabile dell'istruttoria nell'ambito della Direzione Internal Audit, della Direzione Security, della Direzione Legale, della Direzione CSR o della Direzione Risorse Umane;
- qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile, contatta il segnalante per acquisire maggiori dettagli. Laddove il segnalante non fosse raggiungibile

per fornire le necessarie integrazioni, dopo l'effettuazione di un doppio sollecito privo di riscontri, archivia la segnalazione poiché improcedibile (per manifesto infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate, manifesta insussistenza dei presupposti di legge, incompetenza, accertato contenuto generico da non consentire la comprensione dei fatti o con documentazione non appropriata, mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali);

- qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che – seppur riguardanti il Gruppo Prada – non rientrano nell'ambito di applicazione del presente documento (i.e. "segnalazioni non inerenti", quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, proposte commerciali, attività di marketing), saranno trasmesse alle funzioni competenti solo se di particolare rilevanza per il business;
- qualora sui fatti segnalati sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi) si astiene dal trattare l'istruttoria, in quanto l'oggetto dell'illecito rivela sotto il profilo penale che sarà trattato dalla competente Autorità Giudiziaria;
- qualora la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati e senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consentito di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto (i.e. segnalazioni superate), archivia la segnalazione.

Fermo restando quanto previsto nel caso di avvio dell'istruttoria, il Responsabile dell'Istruttoria, in occasione del primo incontro utile del Comitato Etico, riferisce delle segnalazioni di cui ai punti sopra, motivando le scelte prese.

Il Comitato Etico, il Comitato Controllo e Rischi e l'OdV di Prada S.p.A. (in generale ed in particolare in riferimento alle tematiche 23.1) sono informati e ricevono una overview di tutte le segnalazioni pervenute, mentre gli OdV delle Società Controllate, ove nominati, sono informati sulle segnalazioni pervenute in capo alle rispettive Società di competenza.

c) Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione

L'obiettivo dell'istruttoria è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

A tal fine, le cinque direzioni (i) Risorse Umane, ii) Legale, iii) Internal Audit, iv) Security, v) CS&R che costituiscono il Comitato Etico sono parte attiva nel processo, singolarmente o collegialmente, supportato dalle Funzioni aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto della segnalazione.

La comunicazione con il whistleblower deve avvenire regolarmente durante tutto il processo di accertamento prevedendo un riscontro regolare e tempestivo. Sui risultati dell'istruttoria la/e Direzione/i coinvolte nell'istruttoria relaziona/no al Comitato Etico, che può richiedere le integrazioni necessarie.

d) Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento, azioni di rimedio e/o miglioramento

Il Comitato Etico esamina i risultati della fase di istruttoria e:

- qualora il contenuto della segnalazione venga confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'accertamento si prescindere dall'esito dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento, l'Internal Audit supporta il Management, competente nella definizione dei piani di azione e ne monitora nell'ambito del processo di follow-up l'avvenuta implementazione nei tempi concordati.

Per le segnalazioni in ambito D.Lgs. 231/2001, il Direttore Internal Audit presenta all'Organismo di Vigilanza i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa allo scopo di raccogliere le

eventuali ulteriori esigenze di approfondimento e/o, ove riscontrata una eventuale violazione, valutare eventualmente l'irrogazione di sanzioni o altri provvedimenti.

Il Comitato Etico procede, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza per quanto in ambito 231/2001, alla chiusura della segnalazione, classificandola come "Fondata" o "Non fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni" siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno che di altro tipo (es. denuncia alle autorità giudiziarie). Infine, si procede quindi ad attivare i flussi di comunicazione tra gli Organi di Amministrazione e Controllo e gli altri attori del sistema di controllo interno, tra cui in particolare il Comitato Controllo e Rischi, l'Organismo di Vigilanza e/o gli altri Organismi di Vigilanza, ove nominati.

Il whistleblower sarà informato sulle conclusioni raggiunte e su eventuali misure/azioni correttive intraprese a conclusione dell'istruttoria, nei termini di legge previsti dalla normativa in vigore.

segnalazione e nelle conseguenti attività di indagine, sono trattati e conservati nel rispetto della normativa in materia di protezione di dati personali.

In particolare, se i fatti segnalati non rientrano nell'ambito di applicazione del Whistleblowing o non sono accertabili, i dati personali contenuti nella Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione.

Se la segnalazione risulta infondata e nessuna azione giudiziaria o disciplinare viene avviata i dati personali saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal termine del processo di indagine. Le segnalazioni anonimizzate saranno archiviate per 5 anni.

Se la segnalazione risulta fondata e/o se è avviata un'azione giudiziaria o disciplinare i dati personali contenuti nella segnalazione saranno conservati per 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o per il maggior periodo eventualmente necessario per adempiere a disposizioni di legge e/o a fini di tutela giudiziaria, nel rispetto dei termini prescrizione.

— 8. Conservazione della documentazione

Il Comitato Etico, supportato dalla Direzione Internal Audit, garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali audit riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza in coerenza con le disposizioni normative e secondo le specifiche regole interne ove esistenti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, fatti salvi i casi nei quali la conservazione per un periodo successivo sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste dell'autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile.

I dati personali dei soggetti coinvolti a qualsiasi titolo (segnalante, segnalato o soggetti terzi nella

— 9. Gestione dei conflitti d'interesse

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare:

- uno o più componenti del Comitato Etico in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative loro assegnate, tali componenti e le Direzioni che sovraintendono saranno esclusi dalla gestione della segnalazione;
- uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A. o delle Società del Gruppo, i compiti del Comitato Etico ricadono sul Presidente o sul Vice Presidente/Vicario del Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Comitato Etico sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto.

L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente dalle riunioni del

Comitato Etico aventi ad oggetto lo specifico tema di conflitto sarà valutato a cura dei restanti componenti.

Alcuni componenti del Comitato Etico e un numero ristretto di dipendenti della Direzione Internal Audit hanno sempre accesso alla piattaforma e alla casella e-mail whistleblowing@pradagroup.com al fine di garantire una tempestiva gestione delle segnalazioni pervenute tramite tali canali.

Nel caso in cui uno dei suddetti soggetti sia in conflitto di interesse, gli altri componenti del Comitato Etico provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla piattaforma e dalla casella di posta elettronica dedicata.

— 10. Comunicazione, formazione e informazione

Il Comitato Etico è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, i tool a supporto e le garanzie e tutele dei soggetti segnalanti e segnalati o comunque menzionati nella segnalazione.

La diffusione interna e nei confronti di soggetti terzi esterni è promossa tramite pubblicazione nelle repository aziendali (intranet) e sul sito web istituzionale, ovvero al ricorso di comunicazioni interne, affissione di locandine e campagne di sensibilizzazione, ecc., ovvero anche tramite attività formative specifiche.

Il Comitato Etico ha il compito di monitorare che la presente procedura sia conforme alle best practice e alla normativa applicabile.

— 11. Garanzie e tutele

a) Obblighi e garanzia di riservatezza

Tutto il Personale del Gruppo Prada, coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a

garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, ovvero di qualsiasi terzo menzionato nella segnalazione.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicati), segnalati e altri soggetti, deve seguire rigorosamente il criterio del "need to know". Saranno oggetto di comunicazione solo gli elementi e le informazioni, inclusi i dati personali, strettamente necessari per le finalità perseguite.

Al fine, il Comitato Etico annota nell'apposito Registro delle Persone Autorizzate l'elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire comunicazioni in merito a ciascuna segnalazione e le informazioni comunicate (es: esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

b) Tutela e protezione del segnalante, della persona/e segnalata/e lo coinvolto/e e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.)

Il Gruppo Prada garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona segnalata lo coinvolto e delle altre persone menzionate nella segnalazione nonché del facilitatore, ecc. a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso dallo stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

In particolare, le identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dal soggetto interessato.

— nell'ambito del provvedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata e/o la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'indagato o di altra persona coinvolta;

- la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte della Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica (incluso le segnalazioni di messaggistica vocale) di cui al precedente par. 7.a, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio non viene tracciato l'indirizzo IP, mac address, né la data e l'orario di accesso), garantendo così il completo anonimato del segnalante. Inoltre, i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso alla piattaforma (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale o tramite link disponibile sul sito web www.pradagroup.com;

- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando tecnologie di crittografia dei dati, certificati SSL e altre misure di protezione da accessi non autorizzati secondo i più elevati standard di sicurezza internazionali;

- il segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua Segnalazione o decidere di rimanere anonimo;

- anche in caso di segnalazione anonima, è possibile comunicare con i segnalanti per ricevere ulteriori informazioni circa il caso, o notificare loro la conferma di avvenuta ricezione del messaggio, attraverso una casella postale elettronica sicura.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea ed elettronica, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata alla Direzione Internal Audit o al Comitato Etico viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale);

- alla casella di posta elettronica whistleblowing@pradagroup.com possono accedere esclusivamente un numero limitato di soggetti autorizzati del Comitato Etico e della Direzione Internal Audit;

- l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla casella di riferimento esclusivamente per necessità tecniche, previa autorizzazione scritta da parte della Direzione Internal Audit a fronte di richiesta motivata caso per caso. I log di accesso da parte dell'Amministratore di Sistema sono quindi registrati e conservati per almeno 6 mesi.

In tutti i casi in cui sia stato comunicato il nominativo del segnalante o/o segnalato o terze parti coinvolte, nella trattazione delle segnalazioni da parte del Comitato Etico, lo stesso nominativo viene separato dal contenuto della segnalazione e sostituito con il codice alfanumerico attribuito in fase di prima annotazione nell'apposito Registro custodito presso la Direzione Internal Audit.

c) Tutela del segnalante, della persona/ segnalato/e o coinvolto/e o di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.) da misure ritorsive⁹ e discriminazioni

Nel rispetto della legge e del Codice Etico di Gruppo, Prada vieta e sanziona ogni forma di minaccia, di ritorsione o di discriminazione, tentata o effettiva, nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione, delle persone segnalate o coinvolte, dei facilitatori e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della segnalazione (ivi comprese le rispettive persone correlate), a

⁹ Per misure ritorsive si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo intesa o minacciata, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna, della segnalazione rifiutata o della denuncia all'Autorità Giurisdizionale o Contabile, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto a tali soggetti per i quali gli stessi hanno eventualmente diritto ad agire nei modi previsti dalla normativa vigente. A titolo esemplificativo: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado, mutamento funzione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto, etc.

prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Prada si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

Prada può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte. Qualora, in particolare, il segnalante in buona fede sia un Dipendente, il Comitato Etico Garvoldano delle funzioni aziendali competenti monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del Dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa. Altrimenti il segnalante sia un dipendente, lo stesso non potrà essere licenziato, né potrà subire alcun esautoramento di mansioni, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Il Gruppo Prada richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore o la reputazione di ciascuno. La garanzia di riservatezza e la misura di tutela e protezione attingono anche al segnalato che non sarà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto. Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impiegate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

d) Condizioni per poter beneficiare della tutela da misure ritorsive e casi di esclusione

Nella misura consentita dalla normativa applicabile, affinché il segnalante o gli altri soggetti protetti possano beneficiare della tutela da misure ritorsive è necessario che ricorrano le seguenti condizioni cumulative:

- la Persona Segnalante abbia effettuato una Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia in base ad una convinzione ragionevole che la informazioni sulla violazione segnalata, divulgata o denunciata, siano veritiere e rientranti nell'ambito delle violazioni rilevanti;
- la Segnalazione o Divulgazione Pubblica sia stata effettuata in base alle condizioni prescritte dalle normative applicabili in materia di Whistleblowing, tra cui la Direttiva (UE) 2019/1937 e i relativi decreti attuati nazionali;
- sussista un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione Pubblica e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni, la tutela è esclusa sia nei confronti del Segnalante che, analogamente, nei confronti dei soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

La protezione prevista in caso di ritorsioni è altresì esclusa in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero alla responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto Segnalante sarà inoltre applicata una sanzione disciplinare.

e) Comunicazione delle ritorsioni subite alle Autorità Pubbliche competenti

I Segnalanti e gli altri Soggetti Protetti che ritengono di aver subito una ritorsione possono, nella misura consentita dalla normativa applicabile, comunicarla alle Autorità Pubbliche competenti a ciò preposte richiedendone la loro protezione¹⁰.

Si considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento e/o l'atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti coinvolti.

f) Limitazioni della responsabilità

Nella misura consentita dalla normativa applicabile, al segnalante è garantita anche la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

In particolare, il Segnalante non è punibile laddove riveli o diffonda informazioni sulla violazione:

- coperte dall'obbligo di segreto del segreto (d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali, della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà, ad eccezione degli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione del segnalato.

La limitazione di responsabilità si applica purché ricorrano le seguenti condizioni cumulative:

- al momento della rivelazione o diffusione, il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata alle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di whistleblowing;
- le informazioni sono state acquisite in modo lecito.

g) Misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore nell'ambito dell'Unione Europea

Il Segnalante può beneficiare delle misure di sostegno offerte dagli enti del Terzo Settore che abbiano stipulato a tal fine delle convenzioni con le Autorità Pubbliche a ciò preposte dagli Stati Membri dell'Unione Europea¹¹.

In particolare, tali enti prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito: i) sulla modalità di Segnalazione; ii) sulla protezione delle ritorsioni riconosciute dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea; iii) sui diritti della Persona Coinvolta; iv) sulla modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

h) Altre misure di protezione previste da Leggi whistleblowing

Restano salve ulteriori misure di protezione non contemplate nei precedenti paragrafi e che dovessero essere previste a garanzia a favore del Segnalante o dei Soggetti Protetti dalla normativa in materia Whistleblowing applicabile.

¹⁰ A titolo esemplificativo per l'Italia l'Ente competente è ANAC.

¹¹ A titolo esemplificativo in Italia ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet una lista degli enti del Terzo Settore che offrono misure di sostegno ai Segnalanti.

— 12. Sistema disciplinare e altri provvedimenti

Il Gruppo Prada per i propri Dipendenti prevede e incorrendone i presupposti adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come prevista dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità del comportamento illecito accertato, nei limiti del quadro normativo in vigore, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora i responsabili delle violazioni accertate riguardino Terze Parti (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico (potrà applicarsi la risoluzione del contratto, incarico o in generale del rapporto in essere con la Società del Gruppo Prada interessate, nonché laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento del danno).

Qualora le violazioni accertate siano imputabili a componenti degli Organi Sociali o procuratori delle Società del Gruppo, il Comitato Etico dovrà

darne tempestiva informativa rispettivamente al Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A. o all'organo amministrativo della Società del Gruppo Prada coinvolta affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti.

Qualora le violazioni riguardino un componente del Comitato Etico, il Presidente o il Vice Presidente Vicario di Prada S.p.A. dovrà darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A.

Eventuali sanzioni disciplinari e altri provvedimenti adottati per violazioni accertate a seguito di segnalazioni dovranno essere comunicate a cura della Direzione/Dipartimento HR o delle altre funzioni responsabili della loro applicazione al Comitato Etico, che, a seconda della rilevanza, procederà darne informativa in base alle disposizioni di legge in vigore¹².

— 13. Sanzioni

La violazione delle normative in materia di Whistleblowing, inclusa la Direttiva (UE) 2019/1937 e dei relativi decreti attuativi emanati dagli stati membri dell'Unione Europea, può comportare l'applicazione al responsabile di sanzioni amministrative o detentive, diversificate in base al Paese in cui tali violazioni siano state attuate.

Le sanzioni comminabili e l'Autorità Pubblica competente per l'Italia è ANAG.

— 14. Protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE

¹² L'introduzione del sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello 231, el fondato nei confronti di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla legge (Legge (art. 21) e 2) D.Lgs. 24/2023). Come previsto dalla normativa italiana, qualora le sanzioni disciplinari e altri provvedimenti siano applicati a seguito di violazioni inerenti i reati di cui al D. lg. 231/2001 o il Modello Organizzativo adottato ai fini della loro prevenzione, essi saranno comunicati al competente Organismo di Vigilanza.

2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con l'informativa privacy resa agli interessati o pubblicata sulla piattaforma web.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona/e coinvolta/e o menzionata/e nella segnalazione.

In occasione di ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente l'informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

Prada S.p.A., nella gestione delle segnalazioni, opera anche per conto e nell'interesse delle sue società controllate, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi incluse, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR.

In conformità al principio di minimizzazione, di cui all'art. 5 GDPR, solo i dati personali che risultano adeguati, pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Procedura possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali del segnalante, laddove la Segnalazione sia nominativa, del segnalato e di qualunque altra persona fisica contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria, che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi.

Gli interessati potranno esercitare i diritti previsti dal GDPR e dalle altre normative privacy applicabili, rivolgendosi al Responsabile della Protezione dei Dati Personali di Gruppo all'indirizzo e-mail: privacy@prada.com.

Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'Interessato possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, Prada S.p.A. si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti,

conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge. In nessuna circostanza il segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una Segnalazione illecita.

— 15. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione. L'Autorità nazionale italiana anticorruzione, in acronimo ANAC, è un'autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici.

Capogruppo: Prada S.p.A.,

Comitato Controllo e Rischio: Comitato costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione con funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione stesso. Il Comitato Controllo e Rischio di Prada S.p.A. è costituito da tre amministratori non esecutivi, tutti scelti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;

Comitato Etico: Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni, che ne valuta l'adeguatezza, suggerisce al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi migliorativi sul processo, promuove le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale. Si compone dei responsabili delle seguenti Direzioni di Prada S.p.A.: Internal Audit, Risorse Umane, Legale, Security e CSR;

Divulgazione Pubblica: rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicando, ad esempio, su piattaforme on line o su social media - o segnalando a soggetti interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali;

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

GDPR (General Data Protection Regulation): il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE;

Gruppo Prada: si intende Prada S.p.A. e le Società Controllate in via diretta e indiretta, in Italia e all'estero;

Illecito: si intende qualsiasi atto o omissione illegale, abusivo o dannoso che include a titolo esemplificativo e non esaustivo: Violazioni del Codice Etico del Gruppo Prada, violazioni dei modelli organizzativi, violazione delle leggi applicabili alle Società del Gruppo Prada, etc.;

Informazioni sulle violazioni: informazioni adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti o omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

Internal Audit: Direzione Internal Audit del Gruppo Prada;

Organismo/i di Vigilanza: l'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. e delle Società Controllate Italiane, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001;

Persona/e coinvolta/e: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno; denuncia, Denunciazione pubblica; come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

Persona/e segnalata/e: persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona;

Personale di Prada: amministratori, dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, management e dipendenti del Gruppo Prada,

lavoratori temporanei e volontari;

Ritorsione: qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta;

Segnalante/i ovvero Whistleblower: Personale di Prada, Stakeholder e altri soggetti terzi, testimoni di un Illecito o di una Irregolarità riferibile al Personale di Prada;

Segnalazione anonima: segnalazione in cui la generalità del segnalante non siano espliciti, né siano individuabili in maniera univoca;

Segnalazione circostanziata: segnalazione in cui la narrazione da parte dell'autore, di fatti, evento o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio, tipologia di illecito commesso; periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società, area, persone, unità, enti, interessati o coinvolti, anomalie sul sistema di controllo interno, etc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti d'indagine a disposizione, ai competenti organi aziendali di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati;

Segnalazione con azioni: segnalazione cui consegue l'adozione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare;

Segnalazione esterna: segnalazione o denuncia presentata ad una autorità competente (es. ANAC, Autorità giudiziale);

Segnalazione fondata: segnalazione che corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte;

Segnalazione illecita: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in mala fede o con grave negligenza;

Segnalazione/i interna: qualsiasi comunicazione scritta o orale, di informazioni sulle violazioni effettuate dal segnalante tramite il canale interno e ricevuta dal Gruppo Prada afferente il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi ad avveni ad oggetto

comportamenti riferibili a Personale di Prada posti in essere in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, fatti di corruzione attiva e passiva, fatti o comportamenti contrari (o in contrasto) con la responsabilità assunta da Prada di rispettare i diritti umani di singoli individui o di comunità e riconducibili alle seguenti categorie: impatti socio-economici, salute e sicurezza e violazione dei diritti dei lavoratori oppure qualsiasi comunicazione riferita a comportamenti comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a Prada;

Segnalazione non circostanziata: segnalazione che non contiene un dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, la verifica della fondatezza o meno dei fatti segnalati;

Segnalazione non fondata: segnalazione che non corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte;

Segnalazione non inerente: segnalazione non avente ad oggetto fatti che rientrino nell'ambito di violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, fatti di corruzione attiva e passiva, fatti o comportamenti contrari (o in contrasto) con la responsabilità assunta da Prada di rispettare i diritti umani di singoli individui o di comunità e riconducibili alle seguenti categorie: impatti socio-economici, salute e sicurezza e violazione dei diritti dei lavoratori oppure qualsiasi comunicazione (che non arrechi danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a Prada);

Segnalazione senza azioni: segnalazione cui non consegue un'azione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare;

Segnalazione superata: segnalazione relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati, che non aggiunge o consente di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto;

Soggetti Protetti: tutti i soggetti che beneficiano delle misure di protezione (tra cui segnalanti, facilitatori, etc.);

Violazioni: intese quali comportamenti, atti o omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato;

Whistleblowing: comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire;

— 16. Riferimenti

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in G.U. in data 15.03.2023, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)";
- Linee Guida ANAC – Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'Anac in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, N. 24 – Delibera n. 501 del 12 luglio 2023;
- Confindustria – Guida Operativa per gli Enti Privati – Nuova Disciplina "Whistleblowing" – 27 ottobre 2023;
- D. Lgs. n. 231/2001 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 25 settembre 2005 n. 300 e successive modifiche e integrazioni;
- L. 179/2017, che ha introdotto in Italia il whistleblowing anche nel settore privato;
- Codice Etico (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Code of Ethics");
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Organizational Model");
- Regolamento Europeo UE 2016/679 Regolamento Generale sulla Protezione dei dati - GDPR;
- Normative estere applicabili nel Paese in cui il Gruppo opera;

BIBLIOGRAFIA:

AERTSEN I., *Restorative justice for victims of corporate violence*, in Aa. Vv., *Victims and Corporations. Legal Challenges and Empirical Findings*, Milano, 2018, pp. 235-259.

ALESSANDRI A.-SEMINARA S., *Diritto penale commerciale. Volume I: principi generali*, Torino, 2018.

ALFORD F.C., *Whistleblowers: broken lives and organizational power*, Ithaca, 2001.

ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, 2023,

[https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+LLGG+WB+versione+unitaria_.pdf/c87e8c07-86d0-baf9-685d-274e2eb6c93e?t=1690552947182]

ANAC, *Monitoraggio sulle criticità nell'applicazione della disciplina whistleblowing (d.lgs. n. 24/2023)*, 2024

[<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/195511204/Monitoraggio+criticit%C3%A0+applicazione+disciplina+whistleblowing+-+18.03.2024.pdf/59f99896-2861-8eb8-847d-9b3212f2a49e?t=1710847767490>].

ANGERS T., *The Forgotten Hero of My Lai: The Hugh Thompson Story*, Lafayette, 1999.

AODV231, *Position Paper. Il ruolo dell'OdV nell'ambito del Whistleblowing*, 2023,

[https://www.aodv231.it/images/pdf/4628-qm3-10-PP_Il%20ruolo%20dell%20OdV%20nell%20ambito%20del%20whistleblowing_DEFINITIVO.pdf].

ARENDT H., *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*, New York, 1963.

ARLEN J.-KORNHAUSER L.A., *Battle for Our Souls: A Psychological Justification for Corporate and Individual Liability for Organizational Misconduct*, in *University of Illinois Law Review*, no. 3, 2023. pp. 673-730.

ARLEN J., *The Compliance Function*, in *NYU Law and Economics Research Paper No. 23-38*, 2023, pp.1-30.

AYRES I.-BRAITHWAITE J., *Responsive Regulation. Transcending the Deregulation Debate*, Oxford, 1992.

BAER M. H., *Myths and Misunderstandings in White Collar Crime*, Cambridge, 2023.

BAER M. H., *Reconceptualizing the Whistleblower's Dilemma*, in *U.C. Davis Law Review*, no. 50, 2017, pp. 2215-2280.

BANDURA A., *Moral Disengagement: how people do harm and live with themselves*, New York, 2016.

BAUMAN Z., *Modernity and the Holocaust* (1989), trad.it. a cura di BALDINI M., *Modernità e Olocausto*, Bologna, 1992.

BAUMRIND D., *Some Thoughts on Ethics of Research: After Reading Milgram's "Behavioral Study of Obedience"*, in *American Psychologist*, vol. 19, no.6, 1964, pp. 421-423.

BERGER P. G -LEE H., *Did the Dodd–Frank Whistleblower Provision Deter Accounting Fraud?*, in *Journal of Accounting Research*, 2022, vol. 60, no.4, pp. 1337-1378.

BLASS T., *The man who shocked the world: The Life and Legacy of Stanley Milgram*, New York, 2004.

CANTONE R., *I riflessi penalistici*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 118-124.

CASEY A. J. -NIBLET A., *Noise Reduction: The Screening Value of Qui Tam*, in *University of Washington Law Review*, vol. 91, 2014, pp.1169-1217.

CATINO M., *Organizational Myopia: Problems of Rationality and Foresight in Organizations*, Cambridge, 2013.

CENTONZE F., *The Imperfect Science: Structural Limits of Corporate Compliance and Co-regulation*, in MANACORDA S. - CENTONZE F. (a cura di), *Corporate Compliance on a Global Scale: Legitimacy and Effectiveness*, Cham, 2022, pp.45-67.

CERETTI A.- NATALI L., *Io volevo ucciderla*, Milano, 2022.

CFTC, *CFTC Charges California Resident and His Corporation with Fraud and Misappropriation in a Popular Romance Scam Involving Digital Asset Commodities and Forex*, Press Release 8726-23, 2022, [<https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/8726-23>].

CFTC, *CFTC Releases FY 2023 Enforcement Results*, Release Number 8822-23, 2023, [<https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/8822-23>].

CFTC, *U.S. Commodity Futures Trading Commission, Whistleblower Program & Customer Education Initiatives, 2023 Annual Report (October 2023)*, 2023, [<https://www.whistleblower.gov/sites/whistleblower/files/2023-10/FY23%20Customer%20Protection%20Fund%20Annual%20Report%20to%20Congress.pdf>].

COFFEE J.C., *No Soul to Damn: No Body To Kick: An Unscandalized Inquiry into the Problem of Corporate Punishment*, in *Michigan Law Review*, vol. 79, no.3, 1981, pp. 386-459.

COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE, *Codice Di Corporate Governance*, 2020, [<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>].

COMMISSIONE PER LO STUDIO E L'ELABORAZIONE DI PROPOSTE IN TEMA DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, *La corruzione in Italia. Per una politica di prevenzione. Analisi del fenomeno, profili internazionali e proposte di riforma*, 2012, [http://trasparenza.formez.it/sites/all/files/Rapporto_corruzioneDEF_ottobre%202012.pdf].

CONFINDUSTRIA, *Guida operativa per gli enti privati*, 2023, [<https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD>]

CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231*, 2021, [https://assembleaprivata2022.confindustria.it/wp-content/uploads/2022/05/AL-11_Linee-guida-231-modelli-organizzazione.pdf].

COSSU G., *La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019*, 2023, [<https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplina-del-whistleblowing-le-novit%C3%A0-del-decreto-n.24/2023-attuativo-della-direttiva-eu>].

COUNCIL OF EUROPE, *Civil Law Convention on Corruption*, 1999, [<https://rm.coe.int/168007f3f6>].

COUNCIL OF EUROPE, *Criminal Law Convention on Corruption*, 1999, [<https://rm.coe.int/168007f3f5>].

COUNCIL OF EUROPE, *European Convention on Human Rights*, 1950, [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG].

COUNCIL OF EUROPE, *Protection Of Whistleblowers. Recommendation CM/Rec(2014)7*, 2014, [<https://rm.coe.int/16807096c7>].

CRIMINAL DIVISION U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE, *Evaluation of Corporate Compliance Programs*, 2024, [<https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/dl>].

DE MAGLIE C., *Alla Ricerca di un "Effective Compliance Program": Venticinque Anni di Esperienza Statunitense in Ripensare il diritto penale. In ricordo di Federico Stella*, in *Criminalia*, 2016, pp. 375-398.

DEY A. - HEESE J. - PEREZ CAVAZOS G., *Cash-for-Information Whistleblower Programs: Effects on Whistleblowing and Consequences for Whistleblowers*, in *Journal of Accounting Research*, vol. 59, no. 5, 2021, pp. 1689-1740.

DICK A. - MORSE A. - ZINGALES L., *Who blows the whistle on corporate fraud?*, in *The Journal of Finance*, vol. 65, no. 6, pp. 2213-2253.

DONINI V.M., *Il decreto legislativo 24/2023: reale innalzamento delle tutele del whistleblower oppure un'occasione mancata? Un'analisi critica e comparatistica*, in *lavorodirittieuropa.it*, 2024, [<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/DONINI.pdf>].

DOYLE C., *Qui Tam: The False Claims Act and Related Federal Statutes*, Congressional Research Service (CRS) Report, [<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R40785>].

ECONOPOLY, *Whistleblowing, molto rumore per nulla. Ecco la differenza fra noi e Usa*, in *ilSole24ore.com*, 2023, [https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2023/02/09/whistleblowing-direttiva-recepimento-2/?refresh_ce=1];

ENGSTROM D. F., *Bounty regimes in ARLEN J., Research handbook on Corporate Crime and Financial Misleading*, 2017, pp. 334-363.

ENGSTROM D. F., *Private Enforcement's Pathways: lessons from qui tam litigation*, in *Columbia Law Review*, vol. 114, no. 8, 2014, pp. 1914-2006.

ENGSTROM D. F., *Public regulation of private enforcement: empirical analysis of DOJ oversight of qui tam litigation under the False Claims Act*, in *Northwestern University School of Law Review*, vol. 107, no. 4, 2013, pp. 1689-1756.

ENGSTROM D. F., *Whither Whistleblowing? Bounty Regimes, Regulatory Context, and the Challenge of Optimal Design*, in *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 15, no. 2, 2014, pp. 605-634.

ERKENS M.H.R.- GAN Y.- YURTOGLU B.B., *Not all clawbacks are the same: Consequences of strong versus weak clawback provisions*, in *Journal of Accounting and Economics*, vol. 66, no. 1, 2018, pp. 291-317.

EUROPOL, *Il rovescio della medaglia. Analisi della criminalità finanziaria ed economica*, 2023, [https://www.europol.europa.eu/cms/sites/default/files/documents/IT_Valutazione%20della%20minaccia%20della%20criminalit%C3%A0%20finanziaria%20ed%20economica%20nell%E2%80%99Unione%20europea%20-%20Sintesi.pdf].

EUSEBI L., *Un percorso di approfondimento del sistema penale*, 2023, Milano.

EVANS J.W.[et al.], *Reforming Dodd-Frank from the Whistleblower's Vantage*, in *American Business Law Journal*, vol. 58, no.3, 2021, pp.453-523.

FELDMAN Y. -LOBEL O., *The Incentives Matrix: The Comparative Effectiveness of Rewards, Liabilities, Duties, and Protections for Reporting Illegality*, in *Texas Law Review*, vol.88, no. 6, pp. 1151-1211.

FORTI G., *Il crimine dei colletti bianchi come dislocazione dei confini normativi. "Doppio standard" e "doppio vincolo" nella decisione di delinquere o di blow the whistle*, in Aa.Vv., *Impresa e giustizia penale: tra passato e futuro. Atti del Convegno (Milano, 14-15 marzo 2008)*, Milano, 2009, pp. 173-226.

FORTI G., *L'immane concretezza. Metamorfosi del crimine e controllo penale*, Milano, 2000.

FRASCHINI G. -TAMBASCO D., *Tutela della riservatezza*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 58-59.

FRASCHINI G., *I canali di segnalazione esterna*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp.29-38.

FRASCHINI G., *I canali di segnalazione interna*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp.22-28.

FRASCHINI G., *Obbligo di riservatezza*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp.52-57.

FRASCHINI G., *Sanzioni*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 103-107.

FRATTINI F., *Il purpose nelle organizzazioni e il ruolo della formazione manageriale*, in Aa. Vv., *Verso un nuovo senso del lavoro. Ricerca Osservatorio Managerial Learning ASFOR-ISVI 2023*, 2023, Milano, pp. 95-101.

GANDINI F., *Il whistleblowing negli strumenti internazionali in materia di corruzione*, in FRASCHINI G.- PARISI N.- RINOLDI D., *Il whistleblowing. Nuovo strumento di lotta alla corruzione*, Roma, 2011, pp.85-94.

GIVATI Y., *A Theory of Whistleblower Rewards*, in *Journal of Legal Studies*, vol.43, 2016, pp. 43-72.

GOFFMAN E., *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, New York, 1961.

GOFFMAN E., *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*, Cambridge; Mass., 1974.

GOFFMAN E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, Edinburgh, 1959.

GOLDSTEIN J.- MARSHALL B. -SCHWARTZ J., *The My Lai Massacre and its cover-up: beyond the reach of law?: The Peers Commission report*, New York, 1976.

<https://www.law.cornell.edu>

<https://www.normattiva.it>

IANNUZZIELLO M., *Digital Compliance: un'indagine empirica internazionale su diffusione e prospettive*, in *Compliancehub.it*, 2022, [<https://www.compliancehub.it/2022/10/17/digital-compliance-unindagine-empirica-internazionale-su-diffusione-e-prospettive/>].

KELMAN H. C.- HAMILTON V. L., *The My Lai Massacre: Crimes of Obedience and Sanctioned Massacres*, in ERMANN M. D. -LUNDMAN R.J., *Corporate and Governmental Deviance. Problems of Organizational Behavior in Contemporary Society*, New York, 1996 pp.180-207.

KESSELHEIM A.S. - STUDDERT D.M. -MELLO M.M., *Whistle-Blowers' Experiences in Fraud Litigation Against Pharmaceutical Companies*, vol. 362, no. 19, in *The New England Journal of Medicine*, 2010, p. 1832-1839.

KISH GEPHART J.J. - HARRISON D.A. -TREVINO L.K., *Bad Apples, Bad Cases, and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work*, in *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, no.1, 2010, pp.1-31.

KOHN S. M., *Why Whistleblowing Works: A New Look at the Economic Theory of Crime*, in *papers.ssrn.com*, 2024, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4796825#:~:text=The%20article%20studies%20the%20impact%20of%20modernized%20whistleblower,on%20the%20detection%20and%20prosecution%20of%20white-collar%20crime].

LACAYO R. - RIPLEY A., *Persons of The Year 2002: The Whistleblowers*, in *N.Y. TIME* 2002, [<https://time.com/archive/6667965/persons-of-the-year-2002-the-whistleblowers/>].

LEDER LUIS J., *Whistleblowers, The False Claims Act, and the Behavior of Healthcare Provider*, in *ideas.repec.org*, 2019, [<https://ideas.repec.org/p/jmp/jm2019/ple1069.html>].

LOGROSCINO S., *Considerazioni critiche sui nuovi canali di segnalazione previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento agli enti del settore privato*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2023, [https://www.giurisprudenzapenale.com/wp-content/uploads/2023/04/Logroscino_gp_2023_4.pdf].

MANACORDA S.- CENTONZE F., *Preface*, in MANACORDA S. - CENTONZE F. (a cura di), *Corporate Compliance on a Global Scale: Legitimacy and Effectiveness*, Cham, 2022, pp. V-VIII.

MASSARO F., *Così nacquero le inchieste su finanza, banche e borsa: intervista a Francesco Greco, ex procuratore della Repubblica di Milano*, in *Milanofinanza.it*, 2024, [<https://www.milanofinanza.it/news/cosi-nacquero-le-inchieste-su-finanza-banche-e-borsa-intervista-a-francesco-greco-ex-procuratore-della-202404181557318588>].

MILGRAM S., *Behavioral Study of obedience*, in *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 64, no. 4, 1963, pp. 371–378.

MILGRAM S., *Obedience to authority: an experimental view*, New York, 1974.

MONDESITT N.M.-SHULMAN J.F.-WESTMAN D.P., *Whistleblowing: the law of retaliatory discharge*, Arlington, 2015.

MORGIA L., *Whistleblowing e incentivi economici: un'analisi comparata*, in *lavorodirittieuropa.it*, 2024, [<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/MORGIA.pdf>]

MSPB, *Whistleblower Protections to Federal Employees: A Report to the President and the Congress*, 2010, [[https://www.mspb.gov/studies/studies/Whistleblower Protections for Federal Employees 557972.pdf](https://www.mspb.gov/studies/studies/Whistleblower%20Protections%20for%20Federal%20Employees%20557972.pdf)].

NYRERÖD T. - SPAGNOLO G., *Myths and Numbers on Whistleblower Rewards*, in *Regulation & Governance*, vol.15, no. 1, 2018, pp. 82-97.

OECD, *Guidelines for Multinational Enterprises*, 2000, [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf].

OECD, *Implementing the OECD Anti-Bribery Convention. Phase 4 Report: United States*, 2020, [[https://one.oecd.org/document/DAF/WGB\(2022\)43/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/WGB(2022)43/FINAL/en/pdf)].

OECD, *Principles of Corporate Governance*, 2004, [www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf].

OECD, *Revised Recommendation On Combating Bribery In International Business Transactions*, 1997, [<https://www.kpk-rs.si/storage/uploads/bcebc23e-4d9d-426e-82da-8a548ffcdbae/Revised-Recommendations-of-the-Council-on-Combating-Bribery-in-International-Business-Transactions-OECD-23.-5.-1997.pdf>].

OECD, *The Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*, 1997, [<https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/205/205.en.pdf>].

OFFICE OF PUBLIC AFFAIRS OF THE DEPARTEMENT OF JUSTICE, *Press Release: False Claims Act Settlements and Judgments Exceed \$2.68 Billion in Fiscal Year 2023*, 2023, [<https://www.justice.gov/opa/pr/false-claims-act-settlements-and-judgments-exceed-268-billion-fiscal-year-2023>].

OSC, *Performance and accountability report for fiscal year 2023*, 2023, [[https://osc.gov/Documents/Resources/Statutory%20Reports%20and%20Notices/Performance%20and%20Accountability%20Reports%20\(PAR\)/Performance%20Reports/FY%202023%20Performance%20and%20Accountability%20Report.pdf](https://osc.gov/Documents/Resources/Statutory%20Reports%20and%20Notices/Performance%20and%20Accountability%20Reports%20(PAR)/Performance%20Reports/FY%202023%20Performance%20and%20Accountability%20Report.pdf)].

OSHA, *Whistleblower Investigations Manual*, 2011, [https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_02-03-007.pdf]

PALIERO C.E. - PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, in *Resp. amm. soc. ed enti* (Rivista231.it), 2006.

PARISI N., *La funzione del whistleblowing nel diritto internazionale ed europeo*, in DELLA BELLA A.P., ZORZETTO S. (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, Milano, 2020, pp. 3-30.

PARISI N., *Ruolo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione*, TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 81-102.

PARISI P., *La divulgazione pubblica*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 40-51.

PARTNER AFRICA, *Business Toolkit: Practical guidance on improving Productivity, Quality and Workforce Management*, [<https://www.coca-colacompany.com/content/dam/company/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/human-rights-principles/business-toolkit.pdf>].

PELLIGRA V., *I paradossi della fiducia*, Bologna, 2007.

PIERGALLINI C., in *Nota a Cass. pen, sez. VI, 11 novembre 2021 (dep. 15 giugno 2022)*, n. 23401, in *Sistemapenale.it*, [<https://www.sistemapenale.it/it/sentenza/piergallini-nota-cass-23401-2022-caso-impregilo>].

PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del "modello organizzativo" ex d.lgs. 231/2001)*, in *Cassazione Penale*, vol.1, 2013, pp. 376-399.

PIZZUTI P., *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Torino, 2021.

PRADA S.p.A., *Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing*, 2024, [https://www.pradagroup.com/content/dam/pradagroup/documents/Responsabilita_sociale/2024/2024_07_Whistleblowing_ITA.pdf].

PRESTI G., *What We Talk About When We Talk About Compliance*, in MANACORDA S.-CENTONZE F. (a cura di), *Corporate Compliance on a Global Scale: Legitimacy and Effectiveness*, Cham, 2022, pp. 25-44.

PROVERA A., *Il 'soffiatore di fischiello'.* Considerazioni sul recepimento della direttiva sul whistleblowing, in *Compliancehub.it*, 2023, [<https://www.compliancehub.it/2023/05/11/il-soffiatore-di-fischietto-considerazioni-sul-recepimento-della-direttiva-sul-whistleblowing/>].

RAPP G. C., *Mutiny by the Bounties? The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act*, in *Brigham Young University Law Review*, no.1, 2012, pp. 73-152.

RATLEY J.D., *Creating an Effective Whistleblower Program*, in *Security Magazine*, 2012, [<https://www.securitymagazine.com/articles/83343-creating-an-effective-whistleblower-program>].

RIDENHOUR R., *The My Lai Letter*, 1969, p.1, [<https://1960shistory.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/01/ridenhour-my-lai-letter.pdf>].

RODRIGUES U. R., *Optimizing Whistleblowing*, in *Temple Law Review*, 2022, pp. 255-311.

SCOLETTA M., *Il fischiello silente. Ineffettività del whistleblowing e responsabilità da reato della corporation: appunti e spunti per un approccio empirico alla colpa di organizzazione*, in DELLA BELLA A.P. - ZORZETTO S. (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, Milano, 2020, pp. 239-264.

SEC Awards Whistleblower More Than \$37 Million, 2024, [<https://www.sec.gov/newsroom/press-releases/2024-90>].

SEC, *Annual Report to Congress for Fiscal Year 2023*, 2023, [<https://www.sec.gov/files/fy23-annual-report.pdf>].

SOLTES E., *Why they do it: Inside the Mind of the White-Collar Criminal*, New York, 2016.

STELLA F., *Criminalità d'impresa: lotta di sumo e lotta di judo*, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Ec.*, vol. 11, no. 2-3, 1998, pp. 459-477.

STELLA F., *Il mercato senza etica*, in C. DE MAGLIE, *L'etica e il mercato: la responsabilità penale delle società*, Milano, 2002, pp. VII- XV.

SULLIVAN W., *65% in Test Blindly Obey Order to Inflict Pain*, in *N.Y. TIMES*, 26 ottobre 1963, [<https://www.nytimes.com/1963/10/26/archives/65-in-test-blindly-obey-order-to-inflict-pain-yale-experiment-shows.html>].

SUTHERLAND E.H., *White Collar Crime. The Uncut Version (1983)*, trad. it. a cura di G. FORTI, *Il crimine dei colletti bianchi. La versione integrale*, Milano, 1987.

TAMBASCO D., *Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni*, in TAMBASCO D. (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il D.lgs. n. 24/2023*, Milano, 2023, pp. 60-77.

THE COCA-COLA COMPANY, *Code of Conduct*, 2024, [<https://www.coca-colacompany.com/content/dam/company/us/en/policies/pdf/corporate-governance/code-of-business-conduct/coca-cola-coc-external.pdf>].

TIME, *Interview: Cynthia Cooper, Sherron Watkins, Coleen Rowley*, 2002, [<https://time.com/archive/6667961/interview-cynthia-cooper-sherron-watkins-coleen-rowley/>].

TORINO R.- TRIPODI E. M., *Il whistleblowing. Guida al d.lgs. 10 marzo 2023*, n. 24, Pisa, 2023.

TRASHAJ M., *Whistleblowing le criticità empiriche e l'idea dell'incentivo indennitario-assistenziale*, 2024, [<https://www.compliancehub.it/2024/04/19/whistleblowing-le-criticita-empiriche-e-lidea-dellincentivo-indennitario-assistenziale/>].

U. S. DEPARTMENT OF JUSTICE, *Foreign Corrupt Practices Act Of 1977 and the Foreign Extortion Prevention Act of 2023*, in *Justice Manual*, [<https://www.justice.gov/jm/jm-9-47000-foreign-corrupt-practices-act-1977>].

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE, *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations*, in *Justice Manual*, [<https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/principles-federal-prosecution#:~:text=Intended%20for%20Federal%20prosecutors%20and%20others%2C%20this%20document,the%20first%20time%20in%20a%20single%20authoritive%20source>].

UNITED NATIONS, *Convention Against Corruption*, 2003, [https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf]

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION, *Guidelines Manual*, 1991, [https://www.ussc.gov/sites/default/files/pdf/guidelines-manual/1991/manual-pdf/1991_Guidelines_Manual_Full.pdf].

UNODC, *Legislative guide for the implementation of the United Nations Convention against Corruption*, 2006, [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/LegislativeGuide/UNCAC_Legislative_Guide_E.pdf].

UNODC, *Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons*, 2015, [https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf].

VAUGHAN D., *Criminology and the Sociology of Organizations*, in *Crime, Law & Soc. Change*, vol. 37, 2002, pp. 117–136.

VAUGHAN D., *Rational Choice, Situated Action, and the Social Control of the Organizations*, in *Law & Society Review*, vol. 32, no.1, 1998, pp. 23-61.

VAUGHAN D., *The Challenger Launch Decision. Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*, Chicago, 1996.

VAUGHAN D., *The Dark Side of Organizations. Mistake, Misconduct, and Disaster*, in *Ann. Rev. Sociol.*, vol. 25, 1999, pp. 271-305.

VAUGHN R.G., *The Successes and Failures of Whistleblower Laws*, Northampton, 2012.

VISCONTI A., *Corporate Violence: Harmful Consequences and Victims' Needs. An Overview*, in Aa. Vv., *Victims and Corporations. Legal Challenges and Empirical Findings*, Milano, 2018, pp.149-177.

VISCONTI A., *Il crimine organizzativo*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Carlo Enrico Paliero*, Milano, 2022, pp. 1327-1343.

WAYTZ A., *Why Robots Could Be Awesome Whistleblowers*, in *Theatlantic.com*, 2014, [<https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/10/why-robots-could-be-awesome-whistleblowers/381216/>]

WIEDMAN C.-ZHU C., *Do the SEC Whistleblower Provisions of Dodd Frank Deter Aggressive Financial Reporting?*, in *papers.ssrn.com*, 2020, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3105521].

ZAZZARO F., *La Direttiva sulla criminalizzazione della violazione delle misure restrittive dell'Unione e l'impatto sulla responsabilità delle persone giuridiche*, in *Compliancehub.it*, 2024, [<https://www.compliancehub.it/2024/06/24/la-direttiva-sulla-criminalizzazione-della-violazione-delle-misure-restrittive-dellunione-e-limpatto-sulla-responsabilita-delle-persone-giuridiche/>].

ZIMBARDO P., *The Lucifer Effect. How Good People Turn Evil*, New York, 2007.

ZORZETTO S., *Costi e benefici del whistleblowing: questioni di policy e premiali*, in DELLA BELLA A.P. - ZORZETTO S. (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, Milano, 2020, pp. 457-490.

ZOUVIA K., *Artificial Intelligence and Whistleblowing: Can A.I. be useful for Whistleblowing processes?*, in *ceur-ws.org*, 2020, [<https://ceur-ws.org/Vol-2844/ethics9.pdf#:~:text=Another%20rising%20topic%20of%20discussion%20is%20the%20increasing,AI%20can%20be%20applied%20in%20a%20whistleblowing%20context.>].

GIURISPRUDENZA:

Internazionale:

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, Grande Camera 18 febbraio 2008, n. 14277/04, in <https://hudoc.echr.coe.int/>, 2008, *Guja c. Moldavia*.

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, sez. V 21 luglio 2011, n. 28274/08, in <https://hudoc.echr.coe.int/>, 2011, *Heinisch c. Germany*.

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, sez. III 8 gennaio 2013, n. 40238/02, in <https://hudoc.echr.coe.int/>, *Bucur/Toma c. Romania*.

Italiana:

Cass. pen., sez. VI, 22 marzo 2004, n.18941, in <https://www.eius.it/>, 2004.

Cass. civ., sez. lavoro, ord. 24 gennaio 2023, n. 9148, in <https://www.lavorosi.it/> , 2023.

T.A.R. Napoli, (Campania) sez. VI, 6 febbraio 2020, n.580, in <https://dejure-it/> , 2020.

T.A.R. Roma, (Lazio) sez. III, 12 marzo 2024, n.4967, in <https://dejure-it/>, 2024.

Trib. Milano, sez. lavoro, ord. 20 agosto 2023, in <https://www.giuslavoristi.it>, 2023.

Trib. Milano, II sez. penale, 25 gennaio 2024, n. 1070, in <https://www.giurisprudenzapenale.com/> , 2024.

Statunitense:

Supreme Court of the United States, 21 febbraio 2018, n. 16–1276, in <https://www.law.cornell.edu/>, *Digital Realty Trust, Inc. c. Somers*.

Court of Appeals, 3rd Circuit, 19 febbraio 2013, 708F.3d 152, in <https://caselaw.findlaw.com/>, *Araujo c. New Jersey Transit Rail Operations Inc.*

Departement of Labor ARB, 29 settembre 2006, n. 04-154, in <https://casetext.com/>, *Platone v. FLYi, Inc.*

Departement of Labor ARB, 25 maggio 2011, n. 07-123, in <https://www.whistleblowers.org/>, *Sylvester c. Paraxel International LLC*.

Delaware Chancery Court, 25 settembre 1996, Civil Action n. 13670, 698 A.2d 959, in <https://case-law.vlex.com/>, *In Re Caremark International Inc. Derivative Litigation*.

United States District Court, Western District of Washington at Seattle, 21 Novembre 2023, n. 23-178RAJ, in <https://www.justice.gov>, *United States c. Binance*.