

POLITIQUE DE DÉNONCIATION
AEP Ticketing solutions S.r.l.
GROUPE LOGICIEL CONSTELLATION

AEP Ticketing Solutions S.r.l.

Via dei Colli, 240 Tél. +39 055 8732606
50058 - Signa (Florence) Fax +39 055 8735926
Italie

info@aep-italia.it
www.aep-italia.it
www.aep-italia.it/gdpr.policy

Cap. soc. € 118.000
i.v. Reg. trib. Florence 38914
C.C.I.A.A. Florence 367217
C.F./P. TVA 03504280482
NO. DE RAEE IT080200001381



Index

- 1. Introduction**
- 2. Comment déposer un rapport**
- 3. Destinataires des rapports internes et calendrier du retour d'information**
- 4. Gestion des rapports internes**
- 5. Protection du journaliste**
- 6. Sauvegarde de la confidentialité de l'auteur du signalement**
- 7. Responsabilité du rapporteur**
- 8. Droits de la personne signalée**
- 9. Vie privée**
- 10. Diffusion des procédures et formation**
- 11. Clauses finales**

1. Introduction

Au sein d'AEP Ticketing Solutions S.r.l. (ci-après dénommée la " Société "), nous souhaitons favoriser une culture dans laquelle les personnes qui travaillent pour nous ou avec nous se sentent à l'aise pour faire part de leurs inquiétudes concernant des pratiques illégales ou contraires à l'éthique, ou un comportement qui n'est pas conforme à nos principes éthiques. Conformément à notre culture, nous proposons divers canaux permettant de faire part de préoccupations concernant des activités illégales et/ou frauduleuses.

Nous encourageons le signalement de tout acte répréhensible, même suspecté, dès que possible, en utilisant l'un des canaux indiqués dans la suite de la présente procédure. Nous accorderons l'attention nécessaire aux signalements et mènerons les enquêtes jugées appropriées, en respectant toujours la confidentialité de la personne qui a fait le signalement. Vous pouvez nous faire part de vos préoccupations concernant un événement qui s'est produit dans le passé, qui est en train de se produire ou qui, selon vous, se produira dans un avenir proche. Les personnes qui font un signalement, lorsqu'elles sont de bonne foi, ne doivent pas craindre de représailles, même si le signalement s'avère infondé. **SI VOUS AVEZ UN DOUTE, LEVEZ-LE !**

Il convient de noter que cette procédure (ci-après dénommée "politique") ne fait pas partie du contrat de travail des employés et qu'elle peut être modifiée/actualisée à tout moment par l'entreprise.

Objet : La présente politique a pour objet de dicter des indications opérationnelles pour la gestion des rapports envoyés ou transmis par toute personne, même de manière anonyme, concernant des irrégularités, infractions ou manquements présumés aux lois, règlements, règles de conduite ou procédures de l'entreprise (avec une référence particulière aux violations du code d'éthique) dont elle a eu connaissance sur le lieu de travail. Cette procédure décrit et régit le processus de signalement des irrégularités présumées, en fournissant au dénonciateur des indications opérationnelles claires sur l'objet, le contenu, les destinataires et les méthodes de transmission des rapports, ainsi que sur les formes de protection fournies par l'entreprise conformément aux dispositions réglementaires.

Toutes les étapes du processus en question, depuis l'envoi du rapport jusqu'à sa réception par les destinataires, en passant par l'analyse et le traitement du rapport, sont régies par la présente politique afin de garantir la confidentialité du rapporteur et sa sécurité face à d'éventuelles actions de représailles et/ou de discrimination résultant du rapport.

La présente politique, approuvée par le conseil d'administration de la société le 18 octobre 2023 et mise en œuvre conformément à celle adoptée par le groupe Constellation Software, est conçue pour fonctionner en conjonction avec le code de conduite de la société. En cas d'incohérence entre le Code de conduite et la présente Politique, cette dernière prévaut.

Qu'est-ce que la dénonciation et qu'est-ce qui peut être signalé ?

Le terme "dénonciation" désigne le signalement ou la divulgation d'informations relatives à des actes répréhensibles (y compris des allégations d'actes répréhensibles), à des risques ou à des situations dangereuses susceptibles de nuire à l'entreprise, ainsi qu'aux clients, aux collègues, aux citoyens et à toute autre catégorie de parties prenantes.

Il peut s'agir de

- 1) infractions dans les domaines suivants : (i) services, produits et marchés financiers ; (ii) prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ; (iii) protection des consommateurs ; (iv) vie privée et protection des données à caractère personnel ; (v)

sécurité des réseaux et des systèmes d'information ; (vi) protection de l'environnement ; et (vii) marchés publics ;

- 2) la fraude au détriment de l'Etat ou de l'Union européenne et d'autres comportements non conformes aux lois et/ou aux procédures d'entreprise en vigueur concernant la Société et qui peuvent en tout état de cause lui causer un préjudice économique et/ou de réputation.

À titre d'exemple, mais sans s'y limiter, le comportement signalé peut concerner

- la corruption, l'extorsion, le vol, les offres de paiement ou les divertissements inappropriés en vue d'obtenir des avantages déloyaux ;
- les lois sur la concurrence déloyale et les lois antitrust ;
- le harcèlement, les abus sexuels ou physiques ou tout autre comportement contraire à l'éthique ;
- la discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, les convictions religieuses, etc... ;
- les violations de la vie privée et de la protection des données ;
- mauvaise tenue des registres, violation de l'intégrité financière ;
- les activités illicites qui n'ont pas encore eu lieu mais dont le dénonciateur pense raisonnablement qu'elles pourraient avoir lieu en présence d'éléments concrets, précis et concordants.

Il n'est pas nécessaire d'avoir la preuve qu'un tel acte a été commis, une croyance raisonnable est suffisante. Le rapporteur n'est pas responsable de l'enquête. Il incombe au destinataire du rapport de veiller à ce qu'une enquête soit menée.

Qui peut déposer un rapport ?

Cette procédure s'applique à toutes les personnes - internes ou externes à la Société - qui interagissent ou ont interagi de manière continue avec l'activité d'AEP Ticketing solutions S.r.l., notamment : le personnel de la société, y compris les stagiaires, les anciens employés et les candidats aux sélections de personnel ; les travailleurs indépendants, les collaborateurs, les freelances et les consultants qui travaillent pour la société ; les bénévoles et les stagiaires (rémunérés ou non) ; les actionnaires ; les personnes exerçant des fonctions d'administration, de gestion, de contrôle, de supervision ou de représentation au sein d'AEP Ticketing solutions S.r.l. ; les fournisseurs ; et les sous-traitants.

Le rapport

Toute communication relative à un comportement contraire à la loi ou au règlement intérieur qui pourrait se produire, qui est sur le point de se produire ou qui, d'une manière ou d'une autre, relève de la définition de la dénonciation doit être envoyée immédiatement - même de manière anonyme - conformément aux procédures détaillées ci-dessous.

Les rapports doivent être faits de bonne foi, être étayés et fondés sur des éléments précis et concordants. A cette fin, il est attendu du rapporteur qu'il procède à :

- décrire précisément le fait rapporté ;
- indiquer la ou les personnes tenues pour responsables de la ou des violations, ainsi que toute autre personne impliquée et/ou susceptible de rapporter les faits ou de subir un préjudice ;

- décrire les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles l'événement rapporté s'est produit, toute mesure prise pour dissimuler le problème et/ou si le problème a été divulgué à quelqu'un au sein de l'organisation ;
- décrire l'infraction alléguée, y compris la manière concrète dont le comportement illégal a été mis en œuvre, et les intérêts particuliers que ce comportement visait à atteindre ;
- joindre toutes les pièces justificatives disponibles, y compris des photographies et/ou tout autre dossier ou matériel descriptif à l'appui du rapport ;
- fournir tous les éléments utiles à la reconstitution du fait et à la vérification du bien-fondé de la déclaration.

Les violations signalées doivent être typiques et affecter l'intérêt public ou l'intérêt de l'intégrité de la société et ne peuvent pas concerner des litiges, des réclamations ou des demandes liés à un intérêt de nature personnelle de la personne qui signale, qui se rapportent exclusivement à ses relations de travail individuelles ou inhérentes à ses relations de travail avec des personnes hiérarchiquement supérieures.

2. Comment déposer un rapport

Modalités d'établissement des rapports

Les rapports doivent être envoyés par les canaux prévus à cet effet :

- canal interne (groupe)
- canal géré par l'ANAC
- divulgation publique
- la déclaration aux autorités judiciaires ou comptables

L'utilisation de la voie interne est privilégiée en priorité et ce n'est que lorsque l'une des conditions prévues aux articles 6 ou 15 du décret législatif 24/2023, respectivement, est remplie qu'il est possible d'effectuer un rapport externe à l'ANAC ou de procéder à une divulgation publique.

Canaux de signalisation

L'alerte peut être émise de l'une des manières suivantes :

- en envoyant un courrier électronique à l'une des adresses suivantes : whistleblowing@aep-italia.it ; compliance@modaxo.com ou whistleblower@csisoftware.com ;
- par courrier interne/régulier à l'adresse suivante AEP Ticketing solutions S.r.l., c.a. Human Resources (HR), Via dei Colli n. 240, 50058 Signa (FI) ;
- via csisoftware.alertline.com, une plateforme externe gérée par un opérateur tiers, EthicsPoint, qui permet également au journaliste de contacter un numéro vert applicable à chaque lieu et dans la langue souhaitée ;
- en contactant la ligne d'assistance 24/7 (800-715-059), en laissant éventuellement un message vocal.

Il est également possible de demander une réunion directe et une interface - soit verbalement, soit par écrit - avec votre supérieur hiérarchique pour faire le rapport. Dans ce cas, avec l'accord du rapporteur, la réunion fera l'objet d'un procès-verbal afin de gérer le rapport.

Conformément aux dispositions de la loi n° 179 de 2017, tous les canaux de signalement indiqués ci-dessus protègent la confidentialité de l'auteur du signalement, garantissant que la personne qui a l'intention de révéler son identité bénéficie d'une protection adéquate et est exempte d'actes de représailles et/ou de discrimination. Nonobstant, il convient de noter que tout signalement peut être fait de manière anonyme, à condition que le signalement soit suffisamment circonstancié et de nature à permettre les enquêtes appropriées.

Si le rapporteur est impliqué dans la violation signalée, il doit le préciser, car il peut être traité différemment des autres parties responsables, sous réserve de la législation applicable.

Aucune donnée personnelle autre que celles strictement nécessaires à l'analyse et au suivi du rapport ne doit être incluse dans le rapport.

Canal ANAC

L'autorité compétente pour les rapports externes est l'ANAC (www.anticorruzione.it), à laquelle un rapport ne peut être soumis que si l'une des conditions suivantes est remplie :

- si la voie de signalement interne n'est pas prévue, n'est pas active ou n'est pas conforme aux exigences légales ;
- les rapports internes réalisés n'ont pas fait l'objet d'un suivi ;
- il existe des motifs raisonnables de croire que, si un rapport interne était fait, il ne serait pas suivi efficacement ou qu'il pourrait entraîner un risque de représailles à l'encontre de l'auteur du rapport ;
- il existe des raisons fondées de croire que l'infraction peut constituer un danger imminent ou évident pour l'intérêt public.

Divulgence publique

La divulgation publique est le mode d'information qui place un rapport dans le domaine public par le biais de la presse, des médias électroniques ou, plus généralement, de tous les canaux de diffusion qui lui permettent d'atteindre un grand nombre de personnes (par exemple, la télévision, les réseaux sociaux, etc.).

Un dénonciateur qui fait une divulgation publique bénéficie de la protection prévue par la législation en vigueur en matière de dénonciation si, au moment de la divulgation, l'une des conditions suivantes est remplie :

- la personne déclarante a déjà fait un rapport interne et un rapport externe (c'est-à-dire qu'elle a fait un rapport externe directement) et aucune réponse n'a été reçue dans les délais prescrits sur les mesures envisagées ou prises pour donner suite aux rapports ;
- l'auteur du signalement a des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou évident pour l'intérêt public ;
- la personne déclarante a des motifs raisonnables de croire que le rapport externe peut comporter un risque de représailles ou ne pas faire l'objet d'un suivi efficace en raison des circonstances particulières de l'affaire, par exemple lorsque des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou lorsqu'il existe une crainte fondée que le destinataire soit de connivence avec l'acte répréhensible ou y soit impliqué.

3. Destinataires des rapports internes et calendrier du retour d'information

La gestion et la vérification de la validité des circonstances présentées dans le rapport sont confiées au département juridique du groupe (le "département juridique"), qui le fait dans le respect des principes d'impartialité et de confidentialité, et à toute autre personne susceptible de rapporter les faits rapportés et/ou de les étayer (y compris des consultants externes indépendants, des comptables et/ou d'autres spécialistes qui peuvent être engagés le cas échéant).

4. Gestion des rapports internes

Le service juridique est chargé de toutes les activités relatives à la gestion, à l'enquête et à la vérification des rapports présentés, ainsi que de toutes les mesures jugées nécessaires.

Les rapports reçus sont consignés dans un registre spécial, géré conformément aux principes de confidentialité indiqués.

Les destinataires des rapports les reçoivent, les examinent et prennent toutes les initiatives jugées nécessaires - y compris la rédaction des procès-verbaux des réunions concernant les activités d'évaluation menées de manière indépendante et/ou avec l'aide des fonctions de l'entreprise concernées - pour s'assurer de leur bien-fondé. Dans le cadre des activités d'évaluation, les destinataires peuvent impliquer d'autres fonctions de l'entreprise et/ou désigner des consultants externes si nécessaire, qui seront soumis aux mêmes obligations de confidentialité et aux mêmes responsabilités que les destinataires du rapport.

Dans le cas de rapports non anonymes, le rapporteur recevra un accusé de réception dans un délai de sept jours.

S'ils l'estiment nécessaire et/ou approprié pour vérifier le bien-fondé du rapport, les destinataires du rapport peuvent :

- contacter le rapporteur (s'il n'est pas anonyme) et le convoquer à un entretien personnel et confidentiel afin d'obtenir des éclaircissements et/ou des compléments aux informations et documents fournis ;
- procéder à l'audition de toute autre personne susceptible de rapporter les faits signalés ;
- mener toute autre activité jugée appropriée aux fins de l'enquête sur l'alerte.

Dans le cas d'une dénonciation non anonyme, le service juridique informe la personne dénonciatrice du résultat de l'enquête et des mesures prises ou en cours de prise dans un délai de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception (ou, en l'absence d'un tel avis, dans un délai de trois mois à compter de la date d'expiration de la période de sept jours à compter de la présentation de la dénonciation).

Si, à la suite des enquêtes menées, le rapport s'avère fondé (ou, en tout état de cause, semble l'être), le service juridique notifie sans délai les comportements illicites et/ou les violations signalés aux personnes compétentes, qui prennent les mesures appropriées conformément aux politiques de l'entreprise et à la législation en vigueur.

5. Protéger le rapporteur contre les représailles et/ou les actes discriminatoires

Le dénonciateur, ainsi que toute personne ayant coopéré à l'enquête ou à l'instruction du rapport, ne peut être sanctionné, rétrogradé, licencié, transféré ou soumis à toute autre mesure

organisationnelle ayant un effet négatif direct ou indirect sur les conditions de travail à la suite du rapport.

Les mesures de rétorsion peuvent prendre différentes formes, notamment

- Menaces ;
- Action disciplinaire (par exemple, amende, suspension du travail et du salaire, licenciement) ;
- Toute action qui empêche ou restreint la liberté de parole d'une personne ;
- Les dommages causés aux biens, à la réputation, à l'entreprise ou à la situation financière d'une personne ;
- La relégation ou le refus de promotion ;
- L'intimidation, le harcèlement, l'exclusion ou l'humiliation.

Il peut également s'agir de comportements "subtils", tels que

- Cacher des informations qui pourraient aider un employé à remplir son rôle ;
- L'exclusion des fonctions sociales ;
- Ne pas assigner de tâche significative ;
- L'utilisation d'un langage, verbal ou corporel, qui diffère de la communication précédente ou de la communication avec les autres.

Sans préjudice du droit à l'indemnisation et de toute autre forme de protection applicable, toute personne qui pense avoir subi des représailles pour avoir signalé un problème ou participé à une enquête, ou qui pense qu'une autre personne est victime de représailles (même si elle se trouve en dehors de l'organisation), est invitée à le signaler immédiatement en utilisant les canaux indiqués au § 2. En outre, les personnes qui adoptent un comportement de représailles, discriminatoire ou injuste à l'égard de la personne qui a fait le signalement et des autres personnes impliquées dans le signalement peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire, le cas échéant, pouvant aller jusqu'au licenciement.

6. Sauvegarde de la confidentialité de l'auteur du signalement

Le service juridique, ainsi que toute autre partie impliquée dans le processus, s'engagent à garantir la plus grande confidentialité au dénonciateur, en protégeant son identité, à partir du moment où le rapport est pris en charge, également afin d'éviter le risque de représailles et/ou de discrimination à l'encontre du dénonciateur. En effet, en dehors des exceptions prévues par la loi (par exemple, enquêtes pénales, fiscales et/ou administratives, inspections par les autorités de contrôle), l'identité du rapporteur ne peut être révélée sans le consentement écrit de la personne concernée.

Toutefois, dans le cas où des rapports sont faits aux autorités, l'obligation de garder confidentielle l'identité des personnes impliquées ou mentionnées dans le rapport peut être levée de la manière et dans les conditions prévues par la loi applicable. S'il est obligatoire, indispensable ou légitime, en vertu de la loi applicable, de divulguer l'identité de la personne faisant l'objet du rapport à l'Autorité, la personne faisant l'objet du rapport sera informée par la Société des raisons de cette divulgation.

Toutes les communications avec la personne déclarante sont effectuées par le même canal que celui utilisé à l'origine par la personne déclarante. Dans la notice d'information sur le traitement des données à caractère personnel, fournie à la personne déclarante au moment de la déclaration, y

compris via la plateforme électronique, cette dernière est informée de la possibilité que la déclaration soit transmise aux entités compétentes conformément à la loi.

7. Responsabilité du rapporteur

Il incombe au dénonciateur - même anonyme - de faire des rapports de bonne foi et conformément à l'esprit déclaré de cette procédure. Sans préjudice de la pertinence pénale et disciplinaire des dénonciations calomnieuses ou diffamatoires, les dénonciations manifestement infondées, opportunistes et/ou faites dans le seul but de nuire à la personne ou aux personnes dénoncées concernées par la dénonciation ne seront pas prises en compte et seront passibles de sanctions et/ou de procédures disciplinaires et/ou d'actions devant les autorités judiciaires compétentes.

8. Droits de la personne signalée

Au cours du contrôle et de la vérification des irrégularités, la ou les personnes signalées peuvent être impliquées ou informées d'une telle activité, mais en aucun cas une procédure de sanction ne sera engagée à leur encontre sur la simple base du rapport, c'est-à-dire en l'absence de preuves concrètes concernant le contenu du rapport. Cette procédure peut avoir lieu sur la base de preuves concrètes trouvées et vérifiées sur la base du rapport lui-même, et toujours dans le respect de la législation en vigueur.

9. Vie privée

Conformément au Règlement (UE) 2016/679 (ci-après dénommé le " GDPR ") et à la législation nationale en vigueur sur la protection des données personnelles (ci-après dénommée, conjointement avec le GDPR, la " Politique de confidentialité "), AEP Ticketing solutions S.r.l., dont le siège social est situé à 50058 Signa (FI), Via dei Colli n. 240 (ci-après également dénommé le " Contrôleur de données "), en sa qualité de Contrôleur de données, est tenu de fournir les informations relatives à l'utilisation des données personnelles collectées dans le cadre de rapports et d'activités d'enquête connexes.

Le responsable du traitement peut traiter les données à caractère personnel collectées dans le cadre des canaux mis en place conformément à la législation applicable, afin de permettre le signalement de violations des réglementations nationales et européennes qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la société (dénonciation), ainsi que pour le traitement de ces signalements.

Ces informations s'appliquent aux personnes qui signalent les violations susmentionnées, aux personnes signalées comme auteurs présumés, aux personnes impliquées dans les violations, aux personnes ayant connaissance des faits ou autrement mentionnées dans le rapport.

Données. Le traitement des signalements implique le traitement des données à caractère personnel de la personne qui fait le signalement (si le signalement est nominatif) et de celles de la (des) personne(s) signalée(s).

L'identité du dénonciateur ne sera jamais révélée à la personne dénoncée, sauf dans les cas prévus par la loi. Il s'agit d'éviter les représailles, les menaces, la violence, etc. et de protéger la confidentialité du dénonciateur. Cela dit, s'il existe un risque important que la divulgation des informations pertinentes puisse compromettre la capacité de vérifier efficacement le fondement du rapport ou d'obtenir les preuves nécessaires, la personne signalée peut ne pas être informée de l'enregistrement de ses données, aussi longtemps que cela est nécessaire pour assurer le bon

déroulement de l'enquête et, en tout état de cause, dans le respect de la convention collective nationale applicable. En aucun cas, la personne signalée ne peut utiliser son droit d'accès pour obtenir des informations sur l'identité du plaignant, sauf si ce dernier a déposé une plainte de mauvaise foi.

Outre les données à caractère personnel courantes, le traitement peut porter sur des données indicatives, des données de contact, des données relatives au comportement présumé signalé, attribué à la personne signalée, dans lequel la personne concernée peut être impliquée ou dont elle peut avoir connaissance, des images et d'autres documents joints aux rapports, des catégories particulières de données à caractère personnel qui peuvent être contenues dans les rapports ; le contenu des communications échangées entre la personne qui fait le signalement et les personnes qui traitent les signalements ; ainsi que les données personnelles sensibles, c'est-à-dire les données qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les croyances religieuses ou philosophiques, ou l'appartenance syndicale, les données concernant la santé ou la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle de la personne. Les données sensibles correspondent aux données appartenant aux "catégories particulières" indiquées à l'article 9 du règlement (UE) n° 679/2016 (connu sous le nom de GDPR).

Ces données ne seront traitées que si elles sont strictement nécessaires au traitement du rapport, conformément aux principes de proportionnalité et de nécessité.

Finalités et modalités du traitement des données Le traitement aura pour but de gérer, traiter, enquêter et résoudre le rapport, ainsi que d'établir d'éventuelles mesures disciplinaires ou, en tout état de cause, de prendre des mesures appropriées au cas spécifique. La mise à disposition d'un outil utile pour la gestion des rapports répond à des exigences précises en matière de contrôle interne de l'entreprise et de surveillance des risques de l'entreprise, spécifiquement dictées par la loi.

Les données sont traitées par des moyens manuels, informatiques et télématiques avec une logique strictement liée aux finalités indiquées et, dans tous les cas, de manière à garantir la sécurité et la confidentialité des données, dans le respect des dispositions de la législation pertinente en vigueur.

Base juridique. Les activités de traitement sont menées sur la base d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis (article 6, paragraphe 1, point c), du RGPD), conformément à la législation applicable en matière de dénonciation. Si, dans le cadre d'une dénonciation, des catégories particulières de données sont fournies, le responsable du traitement les traite conformément aux exceptions suivantes prévues à l'article 9 du RGPD, à savoir : (i) la nécessité de remplir les obligations et d'exercer les droits spécifiques du responsable du traitement ou de la personne concernée dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale et de la protection sociale (article 9, paragraphe 2, point b), du RGPD) ; et (ii) la nécessité de remplir les obligations et d'exercer les droits spécifiques du responsable du traitement ou de la personne concernée dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale et de la protection sociale (article 9, paragraphe 2, point b), du RGPD). Le traitement des données à caractère personnel nécessaires dans le cadre d'une procédure contentieuse ou précontentieuse, pour faire valoir ou défendre un droit, y compris celui du responsable du traitement ou d'un tiers, dans le cadre d'une procédure judiciaire, ainsi que dans le cadre d'une procédure administrative ou d'une procédure d'arbitrage ou de conciliation, est régi par l'article 9, paragraphe 2, point f), du RGPD.

Fourniture de données. La fourniture des données personnelles relatives à la personne signalée aux fins de la gestion des rapports est strictement nécessaire. La non-fourniture des données de la personne signalée rendra impossible l'activité de vérification décrite ci-dessus. La fourniture des données personnelles de la personne signalée est en revanche facultative.

Communication et diffusion des données. Les données contenues dans les rapports ne peuvent être communiquées et/ou diffusées qu'aux personnes spécifiquement autorisées par la société, ainsi qu'à l'autorité judiciaire, aux fins de l'enquête et de l'instruction du rapport et, le cas échéant, de l'activation de la protection judiciaire et/ou disciplinaire liée au rapport. En tout état de cause, l'identité du dénonciateur et toute autre information permettant de la déduire ne peuvent être divulguées qu'à des personnes autres que les employés ou les personnes externes autorisées à traiter le rapport ou l'enquête au nom du responsable du traitement, avec l'autorisation du dénonciateur ou lorsque cela est obligatoire ou légitime en vertu de la législation applicable. Dans des cas exceptionnels, lorsque la divulgation de l'identité est indispensable à la défense de la personne signalée (dans le cadre d'une procédure disciplinaire) ou de la personne impliquée (dans le cadre de procédures internes), la personne signalée sera informée par écrit par l'entreprise des raisons de cette divulgation. La confidentialité est également garantie aux autres personnes concernées, jusqu'à la conclusion de la procédure engagée sur la base du signalement et dans le respect des mêmes garanties que celles prévues pour le dénonciateur. Toutefois, dans le cas où les rapports sont signalés aux autorités compétentes, l'obligation de confidentialité de l'identité des personnes impliquées ou mentionnées dans le rapport peut être levée de la manière et dans les conditions prévues par la législation applicable.

Les données faisant l'objet du rapport peuvent être divulguées, si nécessaire et conformément aux principes de proportionnalité et de non-excessivité, aux sociétés d'audit et/ou aux consultants d'AEP Ticketing solutions S.r.l. ou aux sociétés apparentées impliquées. Ceci est soumis à des obligations légales et à la protection des droits du contrôleur des données ou des personnes (physiques ou morales) en tout cas impliquées et/ou liées au rapport.

Dans la mesure où cela est strictement nécessaire et, en tout état de cause, sous réserve de garanties appropriées, les données peuvent être traitées par des sociétés qui fournissent au responsable du traitement des systèmes d'information et/ou par des sociétés qui participent à leur maintenance et à leur sécurité.

Transfert de données à l'étranger. Les données à caractère personnel peuvent être transférées en dehors du territoire national (y compris en dehors de l'Espace économique européen) aux fins de la gestion et/ou du traitement du rapport. Dans tous les cas, ce transfert s'effectuera dans le respect de la législation applicable, moyennant les garanties appropriées.

Conservation des données. Conformément aux principes de proportionnalité et de nécessité, les données à caractère personnel sont conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant la durée nécessaire au traitement du rapport et, en tout état de cause, pendant une période n'excédant pas cinq ans à compter de la date de la communication au rapporteur du résultat final de la procédure de rapport. Cette disposition est sans préjudice des obligations réglementaires spécifiques ou de la nécessité pour le responsable du traitement d'intenter une action en justice ou de se défendre en justice, qui rendent nécessaires le traitement et la conservation des données pendant des périodes plus longues.

Droits de la personne concernée. La personne concernée peut à tout moment obtenir la confirmation de l'existence ou de l'inexistence de ses données et en connaître le contenu et l'origine, en vérifier l'exactitude ou demander qu'elles soient complétées, mises à jour ou rectifiées (articles 15 et 16 du RGPD). En outre, elle a le droit de demander l'effacement, la limitation du traitement, la révocation du consentement, la portabilité des données ainsi que d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle et de s'opposer en tout état de cause, pour des motifs légitimes, à leur traitement (articles 17 et suivants du RGPD).

La personne concernée peut également demander à tout moment la liste complète des destinataires des données.

Ces droits peuvent être exercés par communication écrite à envoyer à : alessandro.agostini@macroazienda.it ou, par courrier ordinaire, à l'adresse de la Société (AEP Ticketing solutions S.r.l., Via dei Colli n. 240, 50018 Signa (FI)) à l'attention du délégué à la protection des données (DPD).

Le responsable du traitement, également par l'intermédiaire des structures désignées, traitera la demande et fournira à la personne concernée, dans les meilleurs délais, des informations sur la suite donnée à la demande. La personne concernée doit toutefois savoir que l'exercice de ses droits peut être limité ou exclu lorsque l'exercice de ces droits peut entraîner un préjudice réel et concret pour la confidentialité de l'identité du dénonciateur.

Pour obtenir des informations ou des précisions sur ses droits, ou sur le traitement des données à caractère personnel, la personne concernée peut s'adresser aux mêmes coordonnées.

Responsable du traitement des données. Le contrôleur des données est AEP Ticketing solutions S.r.l., dont le siège social est situé à 50018 Signa (FI), Via dei Colli n. 240.

AEP Ticketing solutions S.r.l. a nommé le directeur général délégué à la protection des données. Le directeur général peut être contacté à l'adresse suivante : gdpr@aep-italia.it

10. Diffusion des procédures et formation

Cette procédure - publiée sur le site web de l'entreprise - sera communiquée, illustrée et diffusée, dans toutes ses parties, à tous les responsables de fonction, au personnel (collaborateurs et/ou employés) d'AEP Ticketing solutions S.r.l, ainsi qu'à tous les tiers intéressés par le respect des dispositions contenues dans le présent document.

La formation du personnel se fera par ordinateur.

11. Clauses finales

Le département juridique du groupe Constellation Software est responsable de la mise en œuvre de cette procédure de signalement et sera chargé de contrôler sa mise en œuvre, de vérifier systématiquement son adéquation et son efficacité, et de répondre à toute demande de clarification de son contenu.