

Sun Chemical Group S.p.A.
Sistema di segnalazione delle violazioni
(Procedura “Whistleblowing”)

INDICE

1	PREMESSA	3
2	OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO	3
3	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	4
3.1	SOGGETTI SEGNALANTI	4
3.2	SOGGETTI SEGNALATI	4
3.3	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
3.3.1	<i>Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati</i>	4
3.3.2	<i>Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati</i>	5
3.3.3	<i>Forma e contenuti minimi della segnalazione</i>	6
3.4	RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI	6
3.5	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
3.6	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	7
3.7	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
4	4. PRINCIPI GENERALI E TUTELE	8
4.1	TUTELA DEL SEGNALANTE	8
4.2	CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA	9
4.3	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	10
4.4	FEEDBACK ED EVENTUALE COINVOLGIMENTO DEL SEGNALANTE	10
5	5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
5.1	RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
5.2	VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
5.3	VERIFICHE E INDAGINI INTERNE	11
5.4	CONCLUSIONE DEL PROCESSO	11
5.5	ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI	11
5.6	REPORTING AI VERTICI AZIENDALI	12
5.7	ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	12
6	VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA	12

1 PREMESSA

La Legge n. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante “Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, sono progressivamente intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici e privati (detti anche “whistleblower”), che segnalino o denunciino, a tutela dell’integrità dell’ente di appartenenza, reati o altre condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio rapporto di lavoro.

Per “whistleblowing” si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante condotte (anche omissive) e fatti che – anche solo potenzialmente – non siano conformi alla legge, ai principi enunciati nel Codice Etico di Sun Chemical Group S.p.A. (“**Società**”), al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (il “**Modello 231**”), alle procedure interne o a qualunque altra disciplina esterna applicabile alla Società stessa.

Principio consolidato è in ogni caso la garanzia di riservatezza del contenuto della segnalazione nonché della tutela dell’identità del segnalante. Nessuna sanzione potrà essere applicata al segnalante per aver inviato la segnalazione, salvo che quest’ultima sia presentata al solo scopo di arrecare danno al soggetto segnalato e nella consapevolezza di aver agito con dolo o mala fede. Inoltre, sono garantite la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché la tutela dell’identità del segnalante.

In conformità all’art. 4 del D. Lgs. 24/2023, la Società ha istituito appositi canali dedicati alla comunicazione delle segnalazioni, idonei a garantire l’efficacia della segnalazione stessa e contemporaneamente a tutelare l’identità del segnalante.

2 OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente procedura (la “**Procedura**”) ha l’obiettivo di definire e disciplinare la gestione delle segnalazioni ai sensi del citato D. Lgs. 24/2023.

A tal fine, in particolare, il presente documento:

- (i) definisce l’ambito di applicazione della Procedura e del processo di segnalazione;
- (ii) identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- (iii) circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- (iv) identifica i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;
- (v) identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante e del segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali attivati per le segnalazioni;
- (vi) definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità e relative modalità.

La presente Procedura è reperibile per il personale dipendente della Società e per i terzi nei termini che seguono:

- a) nella Intranet aziendale per il personale della Società (\\itcappfs005\Sistema Qualità\Sistema integrato\Procedure Gestionali\PG05 Ruoli e responsabilità);

- b) via web per il personale della Società e per i terzi
(<https://www.sunchemical.com/regions/europe/italy/>).

3 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

3.1 SOGGETTI SEGNALANTI

Le segnalazioni possono essere inoltrate sia dal personale interno della Società sia da soggetti esterni. In particolare, i soggetti segnalanti sono i destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e del Codice Etico e, nello specifico, i componenti degli organi societari, i dipendenti, i dirigenti i collaboratori della Società (quali i lavoratori a progetto, stagisti e i lavoratori interinali/somministrati), gli agenti e procacciatori, gli appaltatori/fornitori/consulenti, nonché i clienti.

3.2 SOGGETTI SEGNALATI

Le condotte oggetto della segnalazione (come meglio definito al successivo paragrafo 3.3 “Oggetto della Segnalazione”) possono riguardare i componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti e procacciatori, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

Possono essere oggetto di segnalazione anche i componenti del Comitato Segnalazioni (come di seguito definito). Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto una violazione attribuibile a uno qualsiasi dei componenti del Comitato Segnalazioni, il segnalante può effettuare una segnalazione in forma orale chiedendo un incontro diretto con i rimanenti componenti del Comitato Segnalazioni.

3.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti segnalanti possono comunicare informazioni, purché circostanziate, relative a:

- (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001. Ad esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, associazione a delinquere, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, agiotaggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati di criminalità informatica;
- (ii) più in generale, condotte illecite poste in essere in violazione di norme di legge e/o del Codice Etico adottati dalla Società,

poste in essere dai soggetti segnalati e di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

3.3.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l’identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- (i) falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;

- (ii) irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- (iii) comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- (iv) dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- (v) promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- (vi) accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- (vii) falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- (viii) condotte in violazione delle *policy* e procedure organizzative della Società.

Le segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

Tuttavia, non è necessario che il soggetto segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Inoltre, se la segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

3.3.2 Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

La segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- (ii) l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- (iii) l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;

- (iv) l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine etnica del soggetto segnalato;
- (v) l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Nei casi di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società potrebbero non essere garantite.

La gestione delle segnalazioni vietate è descritta al paragrafo 5.2 "Valutazione preliminare e classificazione della segnalazione" della presente Procedura.

3.3.3 Forma e contenuti minimi della segnalazione

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della segnalazione, la stessa dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- (i) **oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc.);
- (ii) **soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello 231 o al Codice Etico o alle norme di legge in generale.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- (iv) ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la segnalazione.

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, si precisa che la Società accetta altresì segnalazioni in forma anonima, sempre che presentino i requisiti minimi di cui sopra.

3.4 RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

La Società ha ritenuto opportuno, anche in considerazione delle eterogeneità dell'oggetto delle possibili segnalazioni, affidare il ruolo di responsabile della ricezione e della gestione delle segnalazioni al "Comitato Segnalazioni", composto dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile Risorse Umane della Società.

3.5 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- (i) utilizzando l'apposito tool Ethics Point (accessibile dal sito web <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/21654/index.html>);

- (ii) in forma scritta. A tal fine, con lo scopo di garantire la riservatezza del segnalante, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione stessa. Entrambe le buste dovranno essere inserite all'interno di una terza busta che dovrà essere inviata a "Sun Chemical Group S.p.A. - Riservata per il Comitato Segnalazioni, Via Vittor Pisani 16, 20124 Milano";
- (iii) in forma orale, contattando il numero di telefono 02 957901 e chiedendo di conferire con il Comitato Segnalazioni o con un esponente dello stesso ovvero chiedendo di poter svolgere un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, stabilito in 7 (sette) giorni lavorativi dalla formulazione della relativa richiesta. L'incontro potrà tenersi in videoconferenza o in presenza, presso la sede legale e/o le sedi operative della Società.

La segnalazione erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Segnalazioni e/o attraverso un canale diverso da quelli sopra individuati deve essere trasmessa, a cura del soggetto ricevente, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Comitato stesso, utilizzando gli appositi canali e dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante. In ogni caso, chiunque dovesse a qualsiasi titolo ricevere erroneamente una segnalazione è tenuto a:

- (i) mantenere la più stretta riservatezza in relazione all'identità del segnalante, del segnalato e delle altre persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione;
- (ii) non divulgare e mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione e ai documenti ad essa eventualmente allegati;
- (iii) non trattenere copia della segnalazione e, ove la segnalazione erroneamente ricevuta sia contenuta in un'e-mail, procedere alla sua definitiva eliminazione a seguito dell'inoltro al Comitato Segnalazioni.

3.6 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante, conformemente a quanto previsto agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 24/2023, può effettuare una segnalazione mediante un "canale di segnalazione esterna", istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – "ANAC" – (per i cui dettagli si rinvia alla pagina del sito istituzionale dedicata <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). Il canale di segnalazione esterna garantisce, anche mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al canale di segnalazione esterna è tuttavia consentito solo se, al momento della presentazione della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (i) nel contesto lavorativo del segnalante, non sia stato attivato, ancorché obbligatorio, il canale di segnalazione interno, ovvero questo anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023; ovvero
- (ii) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato attivato dall'ente ed utilizzato dal segnalante, ma il soggetto al quale è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta); ovvero ancora
- (iii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere – ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare e informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici supposizioni – che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - a) alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione, etc.);
 - b) la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsioni (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante); ovvero

- (iv) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente da parte di una autorità pubblica per salvaguardare un interesse, la salute e/o la sicurezza della collettività nonché per proteggere l'ambiente.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero mediante un incontro diretto con un esponente dell'ANAC.

L'ANAC, entro il termine di 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 24/2023, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento, salvo il caso in cui ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante.

In ogni caso, l'ANAC, entro 3 (tre) mesi, o se ricorrono giustificate e motivate ragioni entro 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, deve fornire riscontro al segnalante in merito alla segnalazione.

3.7 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione, consistente nella divulgazione pubblica (tramite la stampa, social network, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), al fine di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni di cui il segnalante sia a conoscenza.

Il segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione e tutele previste per legge solo se, al momento della divulgazione pubblica della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (i) il segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- (ii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse (ad esempio in caso di situazione di emergenza e di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- (iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all'ANAC (di cui al Paragrafo 3.6 che precede) possa comportare il rischio di ritorsioni, o possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli la propria identità, non viene in rilievo e, quindi, non è garantita la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023 per il segnalante. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, non potranno essere garantite le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023, salvo che lo stesso non disveli successivamente la propria identità.

4 **PRINCIPI GENERALI E TUTELE**

4.1 TUTELA DEL SEGNALANTE

La corretta gestione del sistema di *whistleblowing* supporterà il consolidamento di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Sun Chemical Group S.p.A..

Tale finalità può essere perseguita solo se i soggetti segnalanti hanno a disposizione non solo appositi canali di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

La Società a tale scopo tutela il soggetto segnalante garantendo la riservatezza della sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive, discriminatorie o comunque sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio sarà considerato nullo. Inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che dal segnalante anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che ha effettuato la segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato; viceversa potrà essere sanzionato il soggetto segnalante che ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave qualora la stessa si riveli infondata (come previsto anche dal Modello 231).

Ai fini della presente Procedura, per "segnalante" si intende:

- (i) il soggetto che ha materialmente effettuato la segnalazione;
- (ii) il facilitatore (ossia una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione ed operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- (iii) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iv) i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (v) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4.2 CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del soggetto segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, e del segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata invece quando:

- (i) vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- (ii) è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- (iii) l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

4.3 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante mettendo in atto le misure tecniche e organizzative previste nella presente procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, l'esercizio dei diritti da parte del segnalante o del segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati, può essere limitato per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

4.4 FEEDBACK ED EVENTUALE COINVOLGIMENTO DEL SEGNALANTE

Per ogni segnalazione il Comitato Segnalazioni rilascerà un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa.

Il Comitato Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al soggetto segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

5 **PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

5.1 RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

All'atto della ricezione di una segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Comitato Segnalazioni provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Il Comitato Segnalazioni provvederà ad adottare un c.d. registro delle segnalazioni (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- (i) ID/protocollo identificativo;
- (ii) data di ricezione;
- (iii) canale di ricezione della segnalazione;
- (iv) classificazione della segnalazione tra (a) non rilevante; (b) non trattabile; (c) vietata; (d) rilevante e trattabile;
- (v) data avvio indagine (qualora prevista);
- (vi) conclusione della fase di valutazione preliminare o dell'indagine (qualora avviata).

5.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato Segnalazioni provvede alla presa in carico ed all'analisi preliminare della segnalazione ricevuta.

Se necessario, e se la tipologia di segnalazione lo consente, il Comitato Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al soggetto segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della segnalazione.

A seguito delle suddette preliminari analisi e valutazioni, il Comitato Segnalazioni provvederà a classificare la segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico work flow di gestione delle stesse:

- (i) **segnalazione non rilevante**: la segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a soggetti segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente Procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della presente Procedura. Il Comitato Segnalazioni procede ad archiviare la segnalazione dandone avviso al segnalante.
Il Comitato Segnalazioni qualora ritenesse fondata e circostanziata la segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la segnalazione all'attenzione delle altre funzioni ritenute competenti della Società.
- (ii) **Segnalazione non trattabile**: a conclusione della fase di esame e eventuale richiesta di ulteriori informazioni, per il Comitato Segnalazioni non è stato possibile raccogliere sufficienti elementi al fine di proseguire nella verifica della segnalazione. Il Comitato Segnalazioni procede ad archiviare la segnalazione dandone avviso al segnalante.
- (iii) **Segnalazione vietata**: in caso di ricezione di segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 3.3.2 “Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati”, il Responsabile della Funzione Human Resources (a conoscenza della segnalazione in quanto componente del Comitato Segnalazioni) potrà dare avvio al procedimento disciplinare e valuterà l'eventuale comunicazione della segnalazione in questione al segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui il Comitato Segnalazioni dovesse decidere di non processare la segnalazione, lo stesso procederà all'archiviazione con relativa documentazione delle attività effettuate ed avviso al segnalante in merito a detta archiviazione. Il coinvolgimento di altre funzioni aziendali potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere in un secondo momento.
- (iv) **Segnalazione rilevante e trattabile**: in caso di segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Comitato Segnalazioni dà avvio alla fase di verifica, descritta al paragrafo successivo.

5.3 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la segnalazione ricevuta sia stata classificata come rilevante e trattabile ai sensi del Paragrafo 5.2 (iv) che precede, il Comitato Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

5.4 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito report da parte del Comitato Segnalazioni per la formalizzazione del contesto di riferimento della segnalazione, delle attività di verifica svolte e dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati. Il Comitato Segnalazioni fornisce riscontro al segnalante sugli esiti della segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

5.5 ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI

In caso di segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il Comitato Segnalazioni coinvolge immediatamente l'Amministratore Delegato della Società, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di segnalazioni che riguardino l'Amministratore Delegato della Società, il Comitato Segnalazioni darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

5.6 REPORTING AI VERTICI AZIENDALI

Gli esiti delle valutazioni di tutte le segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica da parte del Comitato Segnalazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

5.7 ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a cura del Comitato Segnalazioni e conservate per il seguente periodo:

- (i) **segnalazioni non rilevanti**: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla conclusione della valutazione (salvo eventuale invio ad altre funzioni della Società);
- (ii) **segnalazioni non trattabili**: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
- (iii) **segnalazioni vietate**: sino all'eventuale procedimento disciplinare; in assenza sino a 30 giorni successivi alla determinazione di non procedere con una sanzione disciplinare;
- (iv) **segnalazioni rilevanti e trattabili**: 5 anni.

6 VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

In particolare, al fine di garantire la tutela del segnalante, il sistema disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello 231 o del Codice Etico così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante.

Come sopra anticipato, anche l'ipotesi di segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.

In tal caso, il Responsabile della Funzione Human Resources (a conoscenza della segnalazione in quanto componente del Comitato Segnalazioni) potrà dare avvio ad un procedimento disciplinare e valuterà l'eventuale comunicazione della segnalazione in questione al segnalante, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Per maggiori dettagli si rinvia al sistema disciplinare del Modello 231.