

GRUPPO DAVINES  
Davines S.p.A. e filiali

WE LISTEN TO YOU  
PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ETICA E COMPLIANCE

<b>1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>2. SEGNALANTI E DESTINATARI DELLE TUTELE</b>	<b>3</b>
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>4. CANALI DI SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>4.1 CANALE WE LISTEN TO YOU</b>	<b>6</b>
<b>4.1.1. COMITATO DI GESTIONE</b>	<b>7</b>
<b>4.1.2. CONFLITTI D'INTERESSE</b>	<b>8</b>
<b>4.1.3. FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE</b>	<b>8</b>
<b>4.1.4. FASE DECISIONALE E CONSUNTIVO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>9</b>
<b>4.2 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE (esclusivamente per Whistleblowing)</b>	<b>10</b>
<b>5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA DELLE SEGNALAZIONI GRIEVANCE</b>	<b>11</b>
<b>6. TUTELA DEL SEGNALANTE</b>	<b>11</b>
<b>7. PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI DIFFAMATORIE E TUTELA DEL SEGNALATO</b>	<b>12</b>
<b>8. ESITI DELLE SEGNALAZIONI E MISURE CONSEGUENTI</b>	<b>12</b>

## 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La *policy* descrive il processo di gestione delle segnalazioni presentate da chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti – anche solo potenzialmente – contrari alla legge, alle normative interne aziendali o di condotte e/o comportamenti, che possano avere un impatto negativo, attuale o potenziale, su persone, società e ambiente pervenute al canale istituito da Davines S.p.A (di seguito, “Davines” o la “Società”) per il Gruppo Davines.

*We listen to you* è canale del Gruppo Davines che consente la rivelazione spontanea da parte di un soggetto segnalante di un illecito che leda l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente e/o di una condotta che possa ledere i diritti della persona e/o i principi etici dell’ente, commesso all’interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad essere testimone.

Attraverso la presente *policy* disciplina le modalità con cui il Gruppo Davines da un lato recepisce la normativa in tema di *Whistleblowing* dall’altro intende estendere le tutele previste dalla normativa anche a segnalazioni relative a comportamenti che ledono interessi individuali e della persona.

La normativa in tema *Whistleblowing*, ossia il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, il “Decreto”), attuativo della Direttiva UE 2019/1937 (di seguito, la “Direttiva”), persegue la finalità di rafforzare la protezione delle persone segnalanti ed estendere l’ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal Segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. Il Decreto prevede, altresì, che possano essere effettuate segnalazioni anonime.

Si precisa, altresì, che il canale interno istituito da Davines è da intendersi quale canale preposto alla ricezione e gestione di segnalazioni di condotte potenzialmente illecite, di incidenti di compliance così come di comportamenti scorretti anche provenienti dalle filiali del Gruppo Davines, proprio grazie all’implementazione di una piattaforma comune al Gruppo.

A tale scopo, Davines prevede, pertanto, anche per il tramite della presente procedura, una disciplina comune per la presentazione e gestione delle segnalazioni applicabili altresì alle segnalazioni provenienti dalle filiali del Gruppo Davines, nella misura in cui le disposizioni di cui alla presente procedura siano compatibili con le disposizioni delle eventuali normative nazionali di recepimento della Direttiva e le ulteriori leggi rilevanti e applicabili a ciascuna filiale del Gruppo Davines per competenza (di seguito, “Normative di Riferimento”).

In virtù della presente procedura, ogni eventuale segnalazione comporterà un trattamento di dati personali dei soggetti coinvolti, a partire da coloro che segnalano fatti illeciti o scorretti. Il trattamento di tali dati relativi alla gestione di segnalazioni di fatti ritenuti illeciti o scorretti avverrà secondo le previsioni di cui ai sopracitati Decreto e Direttiva, fatte salve eventuali disposizioni specifiche di cui alle eventuali Normative di Riferimento.

I dati personali saranno gestiti e conservati per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione o del diverso termine previsto dalle Normative di Riferimento.

Per maggiori informazioni sul trattamento dei dati personali, si rinvia all'informativa privacy *ad hoc* disponibile all'interno della piattaforma dedicata al link [davines.segnalazioni.net](http://davines.segnalazioni.net) nell'intestazione della pagina di accesso.

## **2. SEGNALANTI E DESTINATARI DELLE TUTELE**

Possono effettuare segnalazioni e sono destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa tutti i seguenti soggetti rilevanti con riferimento a Davines S.p.A. e rispetto a ciascuna filiale:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che collaborano con l'organizzazione;
- fornitori, subfornitori e relativi dipendenti;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente (in fase di trattative precontrattuali), nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

In caso di segnalazioni rientranti nella categoria di condotte che possono determinare impatti negativi, attuali o potenziali, sui diritti della persona, sulla società e sull'ambiente ("Grievences"), che non integrano illeciti rilevanti ai sensi della normativa in materia di whistleblowing, e che sono elencate al successivo articolo 3, punto 2, la facoltà di effettuare segnalazioni è riconosciuta anche a terze parti che siano portatrici di un interesse legittimo ovvero che risultino potenzialmente interessate o impattate, direttamente o indirettamente, dalle attività svolte da Davines S.p.A. o dalle sue società controllate. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- clienti e consumatori;
- membri delle comunità locali;
- organizzazioni della società civile;
- associazioni o enti rappresentativi di interessi diffusi.

In ragione dell'estensione dell'ambito di applicazione soggettiva della normativa di riferimento, sono altresì destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa i seguenti soggetti:

- facilitatore, persona fisica che assiste (fornisce consulenza o sostegno) il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del Segnalante;
- enti presso i quali il Segnalante lavora;

- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono costituire oggetto di segnalazione:

#### 1. **Whistleblowing. Illeciti rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing.**

Non esiste un elenco tassativo di reati o di irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*; vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Saranno, pertanto, segnalabili tutte quelle violazioni che riguardino comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- illeciti amministrativi;
- illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (non già disciplinati in via obbligatoria);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del TFUE (ad esempio, frodi e attività illegali);
- atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del TFUE (ad esempio, frodi del bilancio dell'Unione Europea e attività corruttive);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei numeri c), d) ed e).

#### 2. **Grievances. Condotte che possono avere impatti negativi, attuali o potenziali, sui diritti della persona, su società e ambiente.**

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità a danno, attuale o potenziale, dei diritti della persona e dei principi etici dell'ente.

Saranno, pertanto, segnalabili tutte quelle violazioni che riguardino comportamenti, atti od omissioni che ledono i diritti della persona e i principi etici dell'ente di cui al seguente elenco, esemplificativo e non esaustivo:

- Comportamenti discriminatori;
- Comportamenti offensivi, umilianti o irrispettosi;
- Comportamenti irrispettosi, iniqui o lesivi di soggetti esterni all'organizzazione;
- Comportamenti lesivi del benessere delle comunità locali;
- Comportamenti che possono arrecare danno all'ambiente;
- Comportamento non coerente con il rispetto dei diritti umani;
- Mancato rispetto dei principi etici dell'ente.

Si precisa che non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste individuali della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (ad esempio: ferie, stipendio, valutazioni di performance, turni, conflitti personali tra colleghi);
- materie già disciplinate da specifici canali aziendali dedicati (ad esempio: sicurezza sul lavoro, gestione HR, supporto IT, customer care; reclami di prodotto e segnalazioni nell'ambito della cosmetovigilanza) laddove il segnalante non abbia precedentemente utilizzato tali canali.
- violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali (a titolo esemplificativo: servizi finanziari, riciclaggio e terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, tutela dei consumatori);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

I soggetti segnalanti dovranno assicurarsi che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e che le informazioni relative al soggetto segnalato quale autore potenziale dell'illecito o del comportamento scorretto siano tali da consentirne l'identificazione e l'attribuzione dei fatti segnalati. È possibile allegare documenti alla segnalazione a dimostrazione della veridicità e della fondatezza dei fatti segnalati.

Nel caso di segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio delle attività di indagine, il soggetto o i soggetti deputati alla gestione della segnalazione dovrà/dovranno richiedere al Segnalante di fornire maggiori dettagli. Qualora non sia possibile contattare il Segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli entro quindici giorni lavorativi dalla richiesta, si dovrà procedere ad archiviare la segnalazione.

#### **4. CANALI DI SEGNALAZIONE**

Il Gruppo Davines mette a disposizione i seguenti canali di segnalazione:

- We listen to You, un canale, attivato da Davines S.p.A. per il Gruppo Davines, che copre le segnalazioni di natura Whistleblowing e Grievance
- I canali di segnalazioni già implementati all'interno delle singole filiali, in conformità con le Normative di Riferimento.

Per segnalazioni rilevanti per la normativa whistleblowing, al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, sono inoltre disponibili canali esterni all'organizzazione:

- un canale esterno, predisposto da ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione);
- le divulgazioni pubbliche, tramite stampa o social media.

In conformità alla normativa vigente, l'utilizzo del canale interno è prioritario, salvo i casi espressamente previsti dalla legge.

## 4.1 CANALE WE LISTEN TO YOU

Davines S.p.A. mette a disposizione dei dipendenti e degli *stakeholders* esterni del Gruppo Davines il canale di segnalazione We Listen to You accessibile attraverso link apposito disponibile in una sezione dedicata presente:

1. nel portale aziendale The Villager
2. sul sito del Gruppo Davines ([www.davinesgroup.com](http://www.davinesgroup.com))

Il canale è direttamente **accessibile al seguente link** <https://davines.segnalazioni.net/>, che consente di accedere alla piattaforma informatica “LEGALITY WHISTLEBLOWING – Segnalazione illeciti” progettata e sviluppata dal fornitore DigitalPA (di seguito, anche la “Piattaforma”).

Il canale di segnalazione dedicato è disponibile in lingua italiana e in inglese.

La Piattaforma informatica eroga il servizio in S.a.a.S., garantendo la terzietà del sistema, ed è accessibile tramite la rete internet esclusivamente attraverso il protocollo HTTPS; i dati vengono cifrati sia in fase di trasmissione, tramite il suddetto protocollo, sia in fase di memorizzazione, tramite un avanzato sistema di cifratura, offrendo la massima tutela a protezione dell’identità del segnalante.

Una volta effettuato l’accesso alla Piattaforma sarà possibile scegliere di effettuare una segnalazione scritta o vocale e consultare il Manuale del segnalante all’interno del quale sono presenti informazioni dettagliate su come effettuare una segnalazione e indicazioni per preservare la privacy e la sicurezza delle informazioni condivise.

La Piattaforma consente di effettuare una **segnalazione “riservata”** inserendo i propri dati (indirizzo e-mail e password) in fase di registrazione oppure indicando i dati personali nel *form* di segnalazione, senza tuttavia effettuare alcuna registrazione; in tal caso, i dati del segnalante rimangono separati dalla segnalazione. La segnalazione verrà inviata al Responsabile in forma anonima e, soltanto in caso di necessità, questi sarà in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e visualizzarne l’identità, con contestuale notifica al soggetto segnalante.

La Piattaforma consente, altresì, di effettuare una **segnalazione “anonima”**: in tal caso non sarà in alcun modo possibile risalire all’identità del segnalante poiché non saranno presenti i suoi dati personali. A tal proposito, ove il segnalante voglia preservare l’anonimato si invita a rimuovere qualsiasi riferimento all’identità del segnalante dall’oggetto della segnalazione e dagli eventuali allegati.

Al termine della procedura di segnalazione, al segnalante viene rilasciato un numero di ricevuta che identifica la sua comunicazione e che lo stesso dovrà utilizzare successivamente per visionare all’interno della Piattaforma lo stato di avanzamento della sua segnalazione.

Non dovranno essere aperte più segnalazioni per lo stesso fatto. Eventuali integrazioni dovranno essere inserite all’interno della medesima segnalazione.

La Società adotta ogni misura atta a impedire la tracciabilità delle connessioni provenienti dalla rete aziendale, tuttavia, per una maggiore garanzia, si raccomanda al Segnalante di effettuare la segnalazione da un dispositivo personale tramite rete privata non aziendale.

#### 4.1.1. COMITATO DI GESTIONE

Il Comitato di gestione Etica & Compliance (di seguito, anche il “Comitato”) è l’organo competente a ricevere e a gestire le segnalazioni.

Il Comitato è composto dalle seguenti **funzioni aziendali interne a Davines S.p.A.**, che opereranno in qualità di responsabili della segnalazione (“Responsabili”):

- **Risorse Umane**  
[Laura Gilieri – *Chief HR Officer*; Claudia De Filippo - *Global Total Reward Manager*; Giulia Borelli - *HR Business Partner*]
- **Affari Legali**  
[Elena Ramacciotti – *Legal Affairs Manager*].

Il Chief HR Officer è designato come dirigente responsabile in ultima analisi della supervisione e della garanzia del rispetto della presente Policy.

Il Comitato potrà avvalersi di taluni collaboratori in caso di necessità. Per l’Italia, è stato nominato l’Organismo di Vigilanza; per le segnalazioni provenienti dalle filiali del Gruppo, sono stati i local HR per USA, UK, France, Germany, Netherlands and Belux e personale dedicato appartenente alla funzione HR di Davines (Asia and Spain) al fine di garantire la partecipazione di risorse interne alla controllata cui si riferisce la segnalazione (di seguito “Collaboratori”). I Collaboratori saranno, infatti, coinvolti su iniziativa dei Responsabili del Comitato, caso per caso.

Fermo restando il rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa applicabile, il Comitato potrà, ai fini dello svolgimento di investigazioni, verifiche o approfondimenti interni, avvalersi del supporto degli HR Business Partners e/o di altre funzioni aziendali competenti, nei limiti di quanto strettamente necessario.

Nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di imparzialità, il Comitato effettuerà ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l’audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora il Comitato, all’esito delle attività istruttorie, valuti e accerti un elevato livello di severità della condotta e/o del fatto oggetto di segnalazione, la decisione in merito alle misure conseguenti sarà rimessa al **Chief Executive Officer**, di concerto con il **Chief HR Officer**.

Qualora una segnalazione riguardi presunte violazioni dei diritti umani o impatti negativi effettivi o potenziali sull’ambiente o sulla società che coinvolgono terze parti all’interno della catena del valore della Società (inclusi fornitori, appaltatori, clienti e/o distributori), il Comitato deve informarne il Comitato per l’Impatto Sociale istituito all’interno del Leadership Team, che deve essere consultato prima di qualsiasi decisione e informato dell’esito; tutte le informazioni

condivise saranno limitate a quanto strettamente necessario e gestite in modo da garantire il massimo livello di riservatezza e protezione.

#### 4.1.2. CONFLITTI D'INTERESSE

Qualora una segnalazione riguardi o coinvolga uno o più membri del Comitato, ovvero qualsiasi altro soggetto coinvolto nella gestione della segnalazione, ogni persona che versi in una situazione di conflitto di interessi — inteso come qualsiasi circostanza idonea a comprometterne l'indipendenza, l'imparzialità o l'obiettività — è esclusa dalla gestione del caso e dall'accesso alle informazioni ad esso relative disponibili sulla piattaforma di segnalazione. In tali ipotesi, la gestione della segnalazione è rimessa ai rimanenti componenti non in conflitto.

Qualora la situazione di conflitto di interessi riguardi tutti i membri del Comitato o le funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione, la persona segnalante potrà trasmettere la segnalazione a un soggetto terzo indipendente e autonomo, individuato dalla Società nell'Organismo di Vigilanza, contattabile all'indirizzo [odvdavines@gmail.com](mailto:odvdavines@gmail.com). In tale ipotesi, l'anonimato potrebbe non essere garantito in ragione della natura del canale di comunicazione utilizzato; resta in ogni caso assicurata la riservatezza della segnalazione e la tutela della persona segnalante, nel rispetto della normativa applicabile e delle politiche interne della Società.

#### 4.1.3. FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE

Ciascuno dei soggetti Responsabili riceverà la notifica della presenza di una segnalazione effettuata tramite la Piattaforma. Sulla base delle specifiche competenze, uno dei Responsabili prenderà in carico la segnalazione e rilascerà al segnalante un avviso di presa in carico entro sette giorni dalla data di ricezione. Contestualmente, si instaurerà un canale di comunicazione tra il segnalante e il Responsabile per eventuali richieste e/o integrazioni da parte del segnalante o del Responsabile che ha preso in carico la segnalazione. Tramite la Piattaforma informatica, il segnalante potrà monitorare in tempo reale lo stato dell'istruttoria; con le proprie credenziali di accesso, se il segnalante ha effettuato una segnalazione "riservata", o attraverso l'utilizzo del codice rilasciato al termine della compilazione del *form* per effettuare una segnalazione "anonima".

In caso di segnalazione, il Comitato si riunisce per discutere e valutare le eventuali segnalazioni pervenute. In tale sede, il Comitato, in composizione collegiale e nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, potrà decidere, al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni, di coinvolgere dei Collaboratori, anch'essi specificamente formati e autorizzati, per verificare:

- che il segnalante rientri tra i soggetti qualificati ad effettuare una segnalazione;
- che la violazione rientri tra quelle segnalabili;
- la fondatezza della segnalazione, archiviandola se infondata, procedendo con le indagini interne se ritenuta fondata;
- il livello di severità, inteso come gravità dell'impatto e/o dell'evento dannoso, nonché il livello di probabilità, inteso come possibilità di attualizzazione, al fine di consentire

la corretta classificazione di ciascuna segnalazione. Resta espressamente inteso che, nell'ambito delle valutazioni effettuate, il criterio della gravità dell'impatto prevale su quello della probabilità.

Il Comitato fornirà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. I termini di completamento dell'istruttoria possono essere prorogati solo tramite delibera formale e motivata da parte del Comitato.

Nell'ambito delle indagini interne, al fine di verificare la fondatezza delle segnalazioni e la veridicità dei fatti segnalati, il Comitato potrà analizzare anche dati per individuare possibili collegamenti tra segnalato e terzi; raccogliere documenti aziendali rilevanti; analizzare i *device* assegnati al segnalato per verificare la sussistenza di prove a conferma della segnalazione come mail o messaggi, secondo quanto previsto dal Regolamento aziendale per l'utilizzo dei dispositivi informatici; effettuare interviste a persone che possono riferire informazioni impattanti per provare le violazioni segnalate.

Ai fini dell'attività di verifica, il Comitato potrà conferire mandato di approfondimento a Uffici specialistici e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni alla Società, detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione per conto del Comitato di gestione).

#### **4.1.4. FASE DECISIONALE E CONSUNTIVO DELLE SEGNALAZIONI**

Le decisioni in merito alla gestione delle segnalazioni sono assunte dal Comitato, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite dalla presente procedura. Qualora, all'esito delle attività istruttorie, il Comitato valuti e accerti che la condotta e/o il fatto oggetto di segnalazione presenti un livello di severità particolarmente elevato, avuto riguardo alla gravità dell'impatto e/o dell'evento dannoso, il Comitato rimetterà la decisione in merito alle misure conseguenti al Chief Executive Officer, che delibererà di concerto con il Chief Human Resources Officer.

Nel mese di gennaio, il Comitato predisporrà un report consuntivo rispetto all'anno precedente avente ad oggetto le segnalazioni ricevute. La relazione dovrà includere:

- a) la descrizione della natura e dei contenuti delle segnalazioni e dei reclami presentati e ritenuti ammissibili;
- b) la valutazione dell'efficacia delle procedure aziendali adottate;
- c) l'individuazione di trend ricorrenti e di aree critiche ("hotspot");

- d) la formulazione di raccomandazioni volte a introdurre miglioramenti e a intervenire sulle aree di criticità individuate.

I dati relativi alle segnalazioni devono essere debitamente aggregati e classificati per tipologia e in base all'esito del relativo processo di gestione. La Relazione deve essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alle segnalazioni aventi ad oggetto reclami concernenti i diritti individuali (grievances), la medesima Relazione deve essere altresì presentata al Comitato per l'Impatto Sociale, istituito all'interno del Leadership Team.

Restano in ogni caso ferme le garanzie di anonimato e di riservatezza riconosciute al segnalante ai sensi della normativa whistleblowing applicabile.

## 4.2 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE (esclusivamente per Whistleblowing)

È possibile, al ricorrere di particolari condizioni indicate nel Decreto, e solo per le segnalazioni rilevanti per la normativa whistleblowing, procedere all'utilizzo di altri canali di segnalazione, in particolare:

### 4.2.1 SEGNALAZIONE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ISTITUITO PRESSO ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)

Il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno attivato da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto stabilito dalla normativa;
- b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna seguendo la procedura stabilita dalla propria organizzazione ma la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono state stabilite all'interno del Regolamento ANAC adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, accessibile tramite il sito web di ANAC, nella [presente sezione](#).

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

#### 4.2.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante ha facoltà di effettuare una divulgazione pubblica al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- 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.

#### 5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA DELLE SEGNALAZIONI GRIEVANCE

I dati e la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione saranno conservati per il tempo necessario alla gestione e alla valutazione della segnalazione, comunque non oltre il termine di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salva diversa prescrizione di cui alle Normative di Riferimento.

La Società rende pubblici, nell'ambito della Relazione di impatto annuale, gli esiti delle decisioni relative alle segnalazioni c.d. grievances, secondo le seguenti informazioni:

- a) il numero, le tipologie e la natura delle segnalazioni ricevute;
- b) il numero delle segnalazioni non ammesse e le relative motivazioni;
- c) il numero dei casi conclusi, gli esiti degli stessi, le eventuali attività di follow-up e la durata media del processo di gestione;
- d) il livello di soddisfazione degli stakeholder;
- e) ogni ulteriore informazione utile a consentire al pubblico di comprendere l'efficacia e le performance della procedura adottata.

#### 6. TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante e degli altri soggetti ai quali risulta estesa la normativa in materia di *whistleblowing* non potrà essere rivelata a persone diverse dal Gestore se non specificamente autorizzate.

Le misure adottate a garanzia della riservatezza del soggetto segnalante non si limitano a proteggere i dati identificativi, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa evincere, anche indirettamente, la sua identità. Un eventuale disvelamento dell'identità del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni o comunque autorizzate avverrà con il consenso espresso del Segnalante.

La Società si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tutto il personale coinvolto, a qualsiasi titolo, nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sulle persone coinvolte nella segnalazione.

La tutela del Segnalante non potrà essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del Segnalante.

## **7. PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI DIFFAMATORIE E TUTELA DEL SEGNALATO**

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, la Società si impegna ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

In tale contesto, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione, ne venga accertata l'infondatezza ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante, la Società intraprenderà idonee iniziative a tutela propria e dei propri dipendenti.

La Società adotta analoghe forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili.

La segnalazione è presa in carico dal Comitato, e i soggetti individuati al paragrafo 4.1 sono coinvolti nella relativa gestione, nel rispetto delle disposizioni di cui al presente documento e garantendo i più elevati standard di riservatezza, sia con riferimento all'identità della persona segnalante sia con riguardo ai contenuti della segnalazione.

Qualsiasi comunicazione dell'identità della persona segnalante, ovvero di informazioni che possano consentirne l'identificazione, anche indiretta, a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati a ricevere o trattare le segnalazioni, è effettuata esclusivamente previa acquisizione del consenso espresso della persona segnalante.

Qualora il Comitato ritenga necessario coinvolgere ulteriori funzioni aziendali ai fini della corretta gestione del caso, esso provvede a richiedere preventivamente l'autorizzazione della persona segnalante prima di procedere a tale coinvolgimento.

## **8. ESITI DELLE SEGNALAZIONI E MISURE CONSEGUENTI**

Qualora dalle verifiche delle segnalazioni condotte ai sensi del presente documento si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, la Società agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti

e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato ai fini della normativa nazionale vigente.

Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con la Società, la stessa agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

Con riferimento ai reclami (grievances) o ad altre segnalazioni non rientranti nell'ambito della normativa sul whistleblowing, l'esito della gestione potrà consistere non solo nell'adozione di misure disciplinari, ma anche in rimedi di natura non disciplinare, quali, a titolo esemplificativo, il riconoscimento della segnalazione e la presentazione di scuse, l'adozione di azioni correttive e/o l'introduzione o la modifica di politiche, procedure o processi aziendali.

In ogni caso, il segnalante può richiedere la revisione dell'esito mediante la presentazione di una richiesta scritta di riesame al Comitato tramite il canale "We Listen to You".