

## Policy Whistleblowing

01	26th February 2024	Nuova revisione	Elena Betti <i>Risk Management &amp; Compliance Director</i>	<i>Board of Directors of Sofidel Spa</i>
Rev.	Data	Descrizione	Redatto	Approvato

## 1) Introduzione

SO.FI.DEL S.p.A. e le società dalla medesima controllate (di seguito, “**il Gruppo**”) supportano e incoraggiano, a tutela dei valori di integrità e comportamento etico espressi dal Codice Etico, chiunque intenda segnalare una potenziale condotta inappropriata, scorretta o di presunta violazione di leggi e regolamenti, nonché dei principi espressi nelle *policy* e procedure di Gruppo.

Il sistema di Whistleblowing è adottato al fine di garantire la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti protetti. Riconosce inoltre al segnalante la facoltà di effettuare segnalazioni anonime e garantisce in tutti i casi la confidenzialità delle informazioni condivise all’interno della segnalazione.

Il Gruppo crede in questo strumento che rafforza il sistema di controllo interno già implementato e continuamente migliorato e ritiene che la segnalazione sia una manifestazione di senso civico, che contribuisce a far emergere e a prevenire situazioni che pregiudicano la buona amministrazione e più in generale l’interesse pubblico collettivo.

## 2) Obiettivi della Policy Whistleblowing

La Policy *Whistleblowing* definisce i principi fondamentali comuni relativi al processo di ricezione e gestione delle segnalazioni che tutte le società del Gruppo devono rispettare e implementare nell’ambito della propria concreta operatività locale.

Fermo restando quanto previsto dalla Policy *Whistleblowing*, ciascuna società del Gruppo è tenuta ad adottare, sotto la supervisione della Capogruppo, la propria procedura operativa interna, recependo nell’ambito della stessa le peculiarità normative che contraddistinguono la legislazione di ogni singolo Stato nel quale le società del Gruppo operano.

Sul punto si precisa come nell’ambito dell’operatività del Gruppo siano ricomprese società che operano in Regno Unito e USA, Paesi questi ultimi non soggetti all’obbligo di implementare la Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito anche “**Direttiva Whistleblowing**”). Ne consegue che – fermo restando il rispetto delle normative locali che disciplinano il sistema di gestione delle segnalazioni *Whistleblowing* – le società del Gruppo che operano in Regno Unito e USA, in conformità alla presente Policy *Whistleblowing*, incentivano una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla fiducia, fornendo altresì chiare indicazioni circa i canali di segnalazione implementati, l’oggetto e le modalità di presentazione delle segnalazioni nonché il processo di gestione delle stesse.

## 3) Riferimenti normativi generali

La Policy *Whistleblowing* è adottata in conformità ai seguenti atti normativi:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 *Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*;
- Disposizioni normative nazionali in materia di *Whistleblowing*.

#### **4) Ambito di applicazione oggettivo: l'oggetto della segnalazione**

La Policy *Whistleblowing* riguarda le segnalazioni relative a illeciti e violazioni della normativa europea e nazionale, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – violazioni relative alla normativa europea e nazionale in materia di appalti pubblici, riciclaggio, sicurezza dei prodotti, protezione dati personali; atti o omissioni che consistono in frodi, frodi IVA, condotte corruttive; nonché atti od omissioni che riguardano il mercato interno dell'Unione europea.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili. Non verranno quindi trattate quelle segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere lamenti.

La Policy *Whistleblowing* e le procedure operative riconoscono al segnalante la facoltà di effettuare segnalazioni anonime, purché anch'esse circostanziate e adeguatamente documentate.

#### **5) L'ambito di applicazione soggettivo: i destinatari**

I soggetti destinatari della Policy *Whistleblowing* sono i potenziali segnalanti, vale a dire tutti i soggetti che hanno avuto, hanno o potrebbero avere relazioni di interessi con una delle società del Gruppo, siano essi retribuiti o meno. Si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i fornitori, i clienti, i tirocinanti e i volontari, gli azionisti e i candidati all'impiego.

#### **6) I canali di segnalazione**

In conformità alle coordinate normative in materia di *whistleblowing* e di protezione dei dati personali, il Gruppo mette a disposizione dei potenziali segnalanti canali attraverso i quali effettuare la segnalazione.

Nella gestione delle segnalazioni pervenute tramite tali canali, il Gruppo si impegna a rispettare il principio di riservatezza, tutelando sia la persona segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, sia l'onorabilità e l'identità del soggetto segnalato.

Le segnalazioni possono essere effettuate – nel rispetto dei requisiti normativi previsti – con le modalità di seguito elencate:

- attraverso il canale di segnalazione interna, il cui utilizzo è da prediligere, per il tramite di una piattaforma informatica dedicata, o un incontro diretto o a distanza, su richiesta della persona segnalante, fissato entro un termine ragionevole;
- attraverso il canale di segnalazione esterna, inoltrando la segnalazione alle Autorità di riferimento in ambito locale;
- attraverso la divulgazione pubblica, consentita solo al verificarsi di determinate condizioni stabilite dalla Direttiva *Whistleblowing* e dalle normative interne dei Paesi in cui le società del Gruppo operano.

## 7) La gestione della segnalazione

La gestione del canale interno per le segnalazioni è affidata:

- per la Capogruppo SO.FI.DEL. S.p.A., ad una *Commissione Whistleblowing* formata da *Human Resources Director, Risk Management & Compliance Director, Internal Audit Manager*;
- per le società europee controllate da SO.FI.DEL S.p.A., alla funzione *Human Resources Manager/Country Human Resource Manager*;
- per Sofidel UK al Finance&HR Director il quale potrà coinvolgere il *Country Human Resource Manager*, laddove lo ritenga necessario;
- per Sofidel America Corp., al *Vice Presidente Human Resources* il quale potrà coinvolgere l'*Human Resource Manager* del sito produttivo oggetto della segnalazione, laddove lo ritenga necessario.

Solo qualora la Segnalazione riguardi tutti i componenti della *Commissione Whistleblowing* di SO.FI.DEL. S.p.A., il Segnalante potrà – tramite piattaforma – inoltrare la Segnalazione al *Chief Executive Officer*, il quale potrà avvalersi di eventuali consulenti esterni per lo svolgimento del processo di gestione.

Qualora la segnalazione riguardi proprio il responsabile del canale interno incaricato della gestione delle segnalazioni il segnalante potrà indirizzare la propria segnalazione alla *Commissione Whistleblowing* della capogruppo SO.FI.DEL. S.p.A.. Parimenti potranno essere esclusi uno o più soggetti della *Commissione Whistleblowing* della capogruppo qualora fossero coinvolti nella segnalazione.

Le risorse verranno adeguatamente formate con particolare riferimento anche al livello di autonomia che devono avere nella gestione delle segnalazioni.

Le società del Gruppo che impiegano un numero di lavoratori subordinati inferiore a 250 possono avvalersi, nella fase di gestione delle segnalazioni e previa informativa alla persona segnalante, delle capacità investigative della Capogruppo, coinvolgendo a tal fine la *Commissione Whistleblowing* di SO.FI.DEL. S.p.A. Resta ferma la facoltà in capo al segnalante di chiedere che l'indagine sia svolta a livello locale.

Il processo di gestione della segnalazione è articolato nelle cinque fasi di seguito elencate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:

- **valutazione preliminare** (con invio al segnalante di un avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni, salvo diversa previsione della normativa locale): azione volta a stabilire se la segnalazione rientra nell'ambito della normativa Whistleblowing, se è sufficientemente dettagliata – anche a seguito di eventuali richieste integrative, formulate laddove necessario, al segnalante – e se procedere alla successiva fase istruttoria; in assenza di tali condizioni, la segnalazione viene archiviata dandone notizia al segnalante;

- **istruttoria** (con invio al segnalante di un riscontro entro 3 mesi dall'invio dell'avviso di ricezione della segnalazione, salvo diversa previsione della normativa locale): indagini svolte dal soggetto a cui è affidata la gestione della segnalazione per accertare la fondatezza della stessa, anche con l'eventuale coinvolgimento di funzioni aziendali competenti, di organismo di controllo ovvero di consulenti/professionisti esterni, i quali sono tenuti a garantire la confidenzialità delle informazioni loro trasmesse e la riservatezza di tutti i soggetti coinvolti nell'ambito della segnalazione;
- **decisione**: azione formale di completamento della fase istruttoria alla quale potranno seguire le eventuali azioni disciplinari ritenute più opportune secondo le procedure aziendali e gli accordi contrattuali;
- **conservazione della documentazione**: conservazione delle informazioni in modo sicuro e riservato nel rispetto della normativa *privacy* di riferimento;
- **reporting e monitoraggio delle azioni correttive**: monitoraggio da parte delle funzioni competenti in merito all'attuazione delle eventuali raccomandazioni/azioni correttive e informativa in merito alla gestione della segnalazione agli organi competenti ove richiesto dalla casistica di specie.

Ciascuna fase è oggetto di dettagliata analisi nell'ambito della procedura operativa interna adottata e implementata da ciascuna società del Gruppo.

## 8) La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di segnalazione

La persona segnalante riceve protezione rispetto ad ogni atto ritorsivo, anche indirettamente intrapreso nei suoi riguardi, in ragione dell'avvenuta segnalazione, divulgazione pubblica o della denuncia effettuata all'Autorità giudiziaria o contabile. La protezione concerne altresì le minacce o i tentativi di atti ritorsivi.

Il sistema di protezione della persona segnalante trova altresì applicazione nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega alla persona segnalante. In particolare:

- i facilitatori;
- i soggetti connessi con la persona segnalante e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti della persona segnalante;
- i soggetti giuridici di cui la persona segnalante è proprietaria, per il quale lavora o a cui è altrimenti associata in un contesto lavorativo.

Alla persona segnalata è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal segnalato ma comunque coinvolte nella segnalazione in quanto nella medesima menzionate.

### **9) Invio di reportistica informativa alla Capogruppo**

Ciascuna società del Gruppo si impegna a garantire adeguati e tempestivi flussi informativi alla Capogruppo, tramite un adeguato sistema di *reporting* interno, anche attraverso l'utilizzo diretto delle risorse messe a disposizione dalla piattaforma informatica dedicata.

Nell'invio di tale reportistica informativa, ciascuna società del Gruppo garantisce la tutela della riservatezza della persona segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, in conformità alle normative europee e nazionali in materia di *Whistleblowing* e al Regolamento 2016/679.

### **10) Diffusione della Policy *Whistleblowing***

La Policy *Whistleblowing*:

- è pubblicata in versione integrale in apposita sezione del sito internet [www.sofidel.com](http://www.sofidel.com), al fine di consentire ai potenziali segnalanti una piena conoscenza dei canali utilizzabili per effettuare le segnalazioni;
- è pubblicata sul repository aziendale delle procedure per tutti i dipendenti;
- sarà comunicata ad ogni nuovo dipendente.