

Drogheria e Alimentari S.p.A.

# Policy Whistleblowing



**Drogheria e Alimentari S.p.A.**

## **POLICY WHISTLEBLOWING**

# Policy Whistleblowing

## Indice

1. Definizioni.....	3
2. Scopo, ambito applicativo e finalità della Policy .....	5
3. Ambito di applicazione .....	6
4. Cosa segnalare.....	6
5. Elementi della Segnalazione .....	8
6. Identificazione del Segnalante e gestione delle Segnalazioni anonime .....	9
7. Come inviare una Segnalazione.....	9
7.1 Segnalazione mediante Hotline dedicata .....	9
7.2 Segnalazioni per lettera scritta.....	10
8. Gestione delle Segnalazioni.....	11
8.1 Analisi preliminare: procedibilità e ammissibilità della Segnalazione.....	12
8.2 Classificazione della Segnalazione .....	12
8.3 Verifica della fondatezza della Segnalazione/Accertamento.....	14
8.4 Informazione al Segnalato .....	15
9. Tutela del Segnalante e del Segnalato .....	17
9.1 Riservatezza .....	17
9.2 Obiettività e indipendenza dell'indagine.....	17
10. Coordinamento con Procedura flussi informativi e Sistema Disciplinare .....	20
11. Trattamento dei dati personali.....	21
12. Divulgazione della Policy .....	22
13. Procedimento disciplinare.....	22
<b>ALLEGATO 1</b> .....	<b>23</b>
<b>ALLEGATO 2</b> .....	<b>24</b>
<b>ALLEGATO 3</b> .....	<b>25</b>

# Policy Whistleblowing

## Premessa

Drogheria e Alimentari S.p.A. (di seguito anche “D&A”, “Drogheria” o la “Società”) si impegna a garantire che tutte le sue operazioni siano condotte in modo etico e con la massima integrità e considera il Whistleblowing come una componente fondamentale per garantire l'efficacia dei programmi di *compliance*.

La Società è pienamente consapevole che le persone a contatto con l'organizzazione nell'ambito delle loro attività lavorative svolgono un ruolo chiave nel segnalare e prevenire violazioni di qualsiasi legge applicabile e di linee guida, procedure e politiche interne e nella salvaguardia del benessere di Drogheria e Alimentari e del Gruppo McCormick.

Il Gruppo si adopera per migliorare la **cultura della trasparenza** esistente creando un ambiente aperto e costruttivo per il personale e per tutte le altre parti interessate, affinché possano esprimere le loro preoccupazioni in merito a gravi pratiche scorrette.

La presente Policy Whistleblowing ispirata ai principi delineati nella Business Ethics Policy di McCormick e nel Codice Etico, stabilisce principi generali e fondamentali per promuovere pratiche di segnalazione responsabili e sicure.

L'obiettivo è quello di creare una **forte cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla fiducia**, di **rimuovere i fattori che possono ostacolare o scoraggiare le segnalazioni**, di **vietare qualsiasi ritorsione** e di **fornire informazioni chiare** sui canali di comunicazione e sull'oggetto e le modalità di effettuazione delle segnalazioni, in modo da ridurre al minimo i rischi di abuso.

Inoltre, l'aggiornamento da parte della Società del Modello 231 finalizzato alla prevenzione della responsabilità amministrativa derivante dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 comporta la necessità per la Società di adottare un Sistema di Segnalazione con caratteristiche specifiche, in conformità alla normativa nazionale prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023.

## 1. Definizioni

- **ANAC** indica l'Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Business Ethics Policy** indicata la policy adottata da Mc Cormick che ha istituito il Sistema di Segnalazione del Gruppo, anche a beneficio delle società controllate tra cui Drogheria e Alimentari.
- **Codice Privacy** indica il Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e successive integrazioni o modificazioni, Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al GDPR 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 n. 95/46/CE.

## Policy Whistleblowing

- **Contesto Lavorativo** indica le attività lavorative attuali o passate con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, le persone acquisiscono informazioni sulle violazioni e nell'ambito delle quali tali persone potrebbero subire ritorsioni se riferissero tali informazioni.
- **Decreto Whistleblowing:** indica il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 recante Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- **Decreto 231:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n.231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300." e successive modifiche o integrazioni;
- **Divulgazione pubblica** significa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Drogheria e Alimentari S.p.A.** indica la Società a cui deve intendersi riferita la Segnalazione.
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Forma di Ritorsione:** qualsiasi forma di ritorsione contro il Segnalante, compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o la mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- **Funzione Designata** indica il General Counsel del Gruppo McCormick, incaricato di ricevere la Segnalazione e di darvi seguito e di mantenere la comunicazione con il Segnalante.

# Policy Whistleblowing

- **General Manager** indica l'Amministratore Delegato di Drogheria e Alimentari.
- **Modello 231** significa il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231.
- **Organismo di Vigilanza** indica l'organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (Articolo 6, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231).
- **Organo Amministrativo** indica il Consiglio di Amministrazione di Drogheria e Alimentari S.p.A.
- **Segnalato** significa la persona fisica o giuridica indicata nella Segnalazione come una persona a cui è attribuita la violazione o alla quale tale persona è associata.
- **Segnalazione** indica la comunicazione, in forma scritta o orale, effettuata in buona fede attraverso i canali dedicati descritti di seguito, in merito a qualsiasi informazione, inclusi ragionevoli sospetti, su gravi negligenze relative a violazioni etiche, legali e relative a policies interne in una qualsiasi delle questioni specificate nell' **Allegato 1**, che si sono verificate o sono molto probabili che si verifichino nell'organizzazione.
- **Segnalazione Esterna** indica la Segnalazione rivolta all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing;
- **Segnalazione Interna** indica la Segnalazione rivolta alla Funzione Designata secondo le modalità previste dalla presente Policy;
- **Segnalazione Ordinaria** indica una Segnalazione che ricade al di fuori dell'ambito di applicazione oggettivo del Decreto Whistleblowing, come meglio dettagliato al par.5 della presente Policy;
- **Sistema di Segnalazione** indica il complesso di strumenti e modalità istituito dal Gruppo McCormick per l'esecuzione di Segnalazioni e regolato dalla presente Policy.
- **Segnalazione Whistleblowing** indica una Segnalazione che ricade nell'ambito di applicazione oggettivo del Decreto Whistleblowing, come meglio dettagliato al par. 5 della presente Policy;
- **Whistleblower o Segnalante** indica la persona fisica che effettua la Segnalazione.

## 2. Scopo, ambito applicativo e finalità della Policy

La presente Policy Whistleblowing, che costituisce un Annex della Business Ethics Policy adottata dal Gruppo McCormick disciplina il processo di comunicazione, ricezione, analisi e verifica delle Segnalazioni di comportamenti posti in essere in violazione del Decreto 231, della normativa europea indicata nell'Allegato 1 alla Policy, del Codice Etico e del Modello 231, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi ed al sistema di procedure e documentale della Società.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente Policy è quello di fornire ai soggetti legittimati ad effettuare Segnalazioni chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

# Policy Whistleblowing

La Policy regola il Sistema di Segnalazione attraverso cui chiunque può effettuare Segnalazioni di carattere volontario e discrezionale, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e preservandolo, quindi, da qualsiasi ritorsione.

In generale, le **finalità della presente Policy** sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su chi può effettuare le Segnalazioni (par. 4);
- indicare cosa può essere oggetto di Segnalazione (par. 5 e par. 7) e gli elementi della Segnalazione (par. 6);
- identificare i canali di trasmissione delle Segnalazioni (par. 8) e i soggetti deputati alla loro gestione;
- stabilire le modalità di gestione ed accertamento delle Segnalazioni (par. 9);
- definire quali sono le misure poste a tutela del Segnalante, nel rispetto della normativa in vigore (par. 10).

### 3. Ambito di applicazione

I soggetti che possono effettuare le Segnalazioni sono:

- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, collaboratori, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società o del Gruppo;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società o del Gruppo;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti privati che forniscono beni o servizi alla Società o al Gruppo;
- gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società o del Gruppo, compresi i membri senza incarichi esecutivi.
- nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con il Gruppo al fine di effettuare la Segnalazione.  
(collettivamente, "**Segnalanti**").

### 4. Cosa segnalare

I soggetti identificati al par. 4 che precede possono segnalare:

- (i) le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- (ii) comportamenti e fatti non in linea con i principi del Codice Etico;
- (iii) le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati di cui al Decreto 231 (laddove la relativa società abbiamo adottato un Modello 231);

## Policy Whistleblowing

- (iv) altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/policy aziendali in vigore che costituiscono parte integrante del Modello 231 (laddove adottato);
- (v) violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 della Policy;
- (vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 della Policy.

Le Segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni indicate ai **punti da (i) a (vi)** che precedono costituiscono c.d. "**Segnalazioni Whistleblowing**" e ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

In aggiunta, in linea con quanto previsto dalla Business Ethics Policy adottata dal Gruppo McCormick, e poiché la Società ritiene che il canale di segnalazione costituisca uno strumento utile a rafforzare il proprio sistema di controllo interno e a perseguire un modello di integrità sempre più elevato, la Società ha stabilito che il canale predisposto da McCormick possa essere utilizzato anche per segnalare violazioni ulteriori rispetto a quelle che ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Pertanto, il Sistema di Segnalazione potrà essere utilizzato anche per segnalare:

- (vii) ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori.

Le Segnalazioni delle violazioni di cui al **punto (vii)** che precede saranno definite "**Segnalazioni Ordinarie**".

Qualora la Segnalazione costituisca una Segnalazione Whistleblowing, alla stessa si applicherà il regime speciale di protezione descritto nel Decreto Whistleblowing e dunque il Segnalante beneficerà di tutte le tutele previste dal menzionato Decreto Whistleblowing, richiamate nella Policy.

Si precisa inoltre che qualora la Segnalazione costituisca una Segnalazione Ordinaria, il Segnalante, esternamente alla struttura aziendale della Società, potrebbe non beneficiare delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, specificamente dedicate a coloro che eseguono Segnalazioni rilevanti per il citato Decreto Whistleblowing e richiamate nel presente documento.

### Non utilizzare questa Policy:

- con un intento puramente discriminatorio, per ragioni relative ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;

## Policy Whistleblowing

- per segnalare comportamenti, atti o omissioni palesemente infondati o scientemente falsi;
- per segnalare eventi che rappresentano una minaccia immediata per la vita o per la pubblica sicurezza; nelle situazioni di emergenza si consiglia di contattare le autorità locali.

Inoltre, le Segnalazioni non devono avere finalità puramente diffamatorie e calunniose nonché assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale del Segnalato.

Verranno comminate sanzioni disciplinari a chiunque presenti Segnalazioni di questo tipo.

Inoltre, potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave, qualora la Segnalazione si rilevi infondata.

### 5. Elementi della Segnalazione

Il Segnalante deve **fornire tutti gli elementi utili** alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della Società o del Gruppo.

La Segnalazione **deve essere circostanziata** e, quindi, basata su **elementi precisi e concordanti**.

Nello specifico, dovrebbe contenere almeno i seguenti elementi:

- a) descrivere con precisione i fatti;
- b) indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- c) se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- d) indicare eventuali interessi privati o conflitti rispetto alla Segnalazione;
- e) essere corredata da tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- f) fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Se ricorre il caso, si raccomanda al Segnalante anche di precisare, al momento della trasmissione della Segnalazione la volontà di eseguire una Segnalazione Whistleblowing che ricade nell'ambito di applicazione

# Policy Whistleblowing

del Decreto Whistleblowing e che dunque intende beneficiare del diritto alla riservatezza e delle speciali tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

Le Segnalazioni che sono fuori dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing saranno trattate dalla Società come Segnalazione Ordinaria ed il Segnalante, come sopra ricordato, esternamente alla Società potrebbe non beneficiare del diritto alla riservatezza e delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

## 6. Identificazione del Segnalante e gestione delle Segnalazioni anonime

Il Segnalante **deve usualmente identificarsi nella Segnalazione**, al fine di consentire una corretta fase di approfondimento della Segnalazione da parte della Funzione Designata ed essere eventualmente interpellato per fornire chiarimenti o informazioni ulteriori sulla Segnalazione.

Tuttavia, **possono essere effettuate anche Segnalazioni anonime**, le quali verranno prese in considerazione purché gli elementi di fatto oggetto della Segnalazione siano sufficientemente dettagliati e consentano lo svolgimento delle analisi anche senza il confronto con il Segnalante.

La Società, pertanto, si riserva di analizzare le Segnalazioni anonime, tenendo in considerazione:

- la serietà e la credibilità dei fatti oggetto di Segnalazione;
- la possibilità di poter accertare e confermare tali fatti pur senza conoscere l'identità del Segnalante.

Il Segnalante è sottoposto, al pari dei destinatari delle Segnalazioni, ad un rigoroso obbligo di riservatezza per tutta la durata del processo di gestione della Segnalazione. La violazione di tale obbligo può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti.

Si raccomanda pertanto sempre di presentare la Segnalazione in maniera **completa e dettagliata**, e ove possibile, anche adeguatamente documentata in modo da far emergere fatti e situazioni, al fine di non pregiudicarne il successivo follow-up.

## 7. Come inviare una Segnalazione

### 7.1 Segnalazione mediante Hotline dedicata

Le Segnalazioni possono essere trasmesse utilizzando la linea riservata per l'etica aziendale istituita dal Gruppo McCormick (di seguito anche definita "**Hotline**"), prevista dalla Business Ethics Policy.

Si tratta di un canale crittografato, protetto, che garantisce la riservatezza della identità del Segnalante e di ogni elemento della Segnalazione. La Società ne raccomanda pertanto l'utilizzo in via preferenziale rispetto ad altre modalità di trasmissione della Segnalazione.

La Hotline è accessibile all'indirizzo <https://mccormick.ethicspoint.com>

## Policy Whistleblowing

Tramite la Hotline è inoltre possibile effettuare anche Segnalazioni in via telefonica, componendo il numero 800-743-007.

La Hotline è disponibile **24 ore su 24, 7 giorni su 7**, offre supporto multilingue e garantisce la riservatezza della protezione per tutte le segnalazioni, in conformità con le leggi locali.

Le Segnalazioni effettuate tramite la Hotline vengono ricevute operativamente dalla Funzione Designata, che fornisce riscontro al Segnalante entro 7 giorni dal ricevimento.

### 7.2 Segnalazioni per lettera scritta

**Qualora sussista una situazione di conflitto di interessi tra la Funzione Designata e la Segnalazione, la Segnalazione sarà ricevuta e gestita dal General Manager della Società**, in alternativa all'utilizzo della Hotline. Il Segnalante in tale casistica ha la possibilità di trasmettere la Segnalazione per lettera scritta al seguente indirizzo:

*Alla c.a. del General Manager di Drogheria e Alimentari S.p.A.*

*Via Nilde Iotti, 23/25 cap 50038 Scarperia e San Piero (FI)*

*Italia*

La Segnalazione può essere trasmessa in carta libera ovvero compilando il modulo di cui all'**Allegato 2** della presente Policy.

Per la tutela della riservatezza del Segnalante che intenda palesarsi, è necessario che quest'ultimo inserisca:

- i suoi dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento in una busta;
- la Segnalazione in una busta separata dalla prima, in modo da non associarla ai suoi dati identificativi.

Entrambe le menzionate buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la suddetta dicitura "*Riservata da aprire solo dal General Manager*".

Eventuali altre modalità di presentazione delle Segnalazioni (comunicazioni verbali e/o telefoniche) non saranno prese in considerazione, se non successivamente formalizzate nei modi indicati dalla presente Policy.

### 7.3 Canale di Segnalazione Esterna e Divulgazione Pubblica

Limitatamente alle Segnalazioni Whistleblowing che hanno ad oggetto le materie elencate nell'Allegato 1 (con esclusione, dunque, delle Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello Organizzativo e/o reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001), queste possono essere oggetto di Segnalazione Esterna alla **Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)** utilizzando il canale di segnalazione esterna predisposto da detta Autorità, se al momento della presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

## Policy Whistleblowing

- i. i canali di segnalazione interna non sono istituiti o non sono conformi alla legislazione applicabile;
- ii. la Funzione Delegata non ha assicurato un seguito alla Segnalazione presentata con il canale interno;
- iii. vi sono ragionevoli motivi per ritenere che la Segnalazione non sarebbe stata seguita in modo efficace o che vi sia il rischio di ritorsioni;
- iv. Le preoccupazioni da segnalare costituiscono un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico.

Ulteriori informazioni sull'accesso e l'utilizzo del canale di segnalazione esterna istituito da A.N.A.C sono disponibili al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

La Segnalazione Whistleblowing (con esclusione, dunque, delle Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello Organizzativo e/o reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001) può essere anche oggetto tramite una **Divulgazione Pubblica** se al momento della divulgazione sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- i. il Segnalante ha effettuato una prima Segnalazione interna ed esterna, o esternamente in prima istanza come indicato in precedenza, ma non è stata intrapresa alcuna azione appropriata in risposta alla Segnalazione;
- ii. il Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico, ad esempio quando si verifica una situazione di emergenza o un rischio di danno irreversibile; o, nel caso di segnalazioni esterne, vi sia il rischio di ritorsioni o vi siano scarse prospettive che la violazione sia affrontata in modo efficace, a causa delle particolari circostanze del caso, come quelle in cui le prove possono essere nascoste o distrutte o in cui un'autorità può essere collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione.

### 8. Gestione delle Segnalazioni

In seguito alla ricezione di una Segnalazione, la Funzione Designata ha il compito di inviare al Segnalante un avviso di ricevimento e di presa in carico della Segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione della stessa.

- ❖ Qualora una Segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dalla Funzione Designata e sia evidente che si tratti di Segnalazione Whistleblowing (es. esplicitata la dicitura “whistleblowing” sulla busta o nell’oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa deve essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento ai competenti destinatari, dandone contestuale notizia al Segnalante.

## Policy Whistleblowing

### 8.1 Analisi preliminare: procedibilità e ammissibilità della Segnalazione

La Società garantisce, attraverso la Hotline, soluzioni di sicurezza di alto profilo per la gestione di ogni Segnalazione, tra cui pseudonimizzazione, crittografia e altre soluzioni tecniche che minimizzano i rischi di esposizione dei dati.

Ricevuta la Segnalazione, la Funzione Designata effettua una prima disamina verificando che:

- (i) il Segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione (secondo quanto previsto nel par. 4 della presente Policy) e la Segnalazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della presente Policy (secondo quanto previsto nel par. 5);
- (ii) la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità occorrerà, per esempio, verificare che tramite la Segnalazione o le richieste integrative eventualmente fatte, risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato.

In ogni caso, la Funzione Designata contatta l'Organismo di Vigilanza della Società al fine di confrontarsi sulla potenziale rilevanza sotto il profilo del D. Lgs n. 231/2001 della Segnalazione ricevuta. La Segnalazione verrà poi trasmessa all'OdV solo in caso di ritenuta rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui la Segnalazione non sia ammissibile, per difetto degli elementi di cui ai punti (i) e (ii) sopra, la Funzione Designata archivia e chiude la Segnalazione motivandone le ragioni ai sensi di quanto previsto al successivo par. 9.5.

### 8.2 Classificazione della Segnalazione

Nel caso in cui la Segnalazione sia ammissibile, la Funzione Designata esegue una classificazione della stessa, distinguendola tra Segnalazione Whistleblowing (attinente quindi a condotte rilevanti ai sensi dell'Allegato 1 della Policy) e Segnalazione Ordinaria secondo le seguenti categorie:

- ❖ Segnalazione Whistleblowing, quando attiene a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231, comportamenti e fatti non in linea con i principi del Codice Etico; violazioni delle norme dell'UE, quando attengono a illeciti, atti od omissioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (così come definiti dal Decreto Whistleblowing) e indicati all'Allegato 1 della Policy. Per tale classificazione, si avvarrà del supporto dell'Organismo di Vigilanza che sarà sempre informato;

## Policy Whistleblowing

- ❖ Segnalazione Ordinaria, quando attiene ad altre materie (ad es. reclami per contestazioni sulle tempistiche non rispettate, obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante a fini del Decreto 231 etc.).

Ai fini di una corretta disamina preliminare e classificazione della Segnalazione, la Funzione Designata esamina i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno, può:

- contattare il Segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività di verifica ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della Segnalazione.

La Funzione Designata si avvarrà, se del caso, del supporto di funzioni locali della Società che saranno coinvolte di volta in volta per la gestione opportuna della Segnalazione.

La Funzione Designata e il Segnalante potranno interagire tramite la piattaforma crittografata ovvero mediante incontri diretti, con il consenso delle parti, in ogni caso previa adozione di ogni opportuna misura o cautela al fine di garantire la riservatezza.

La Funzione Designata è sempre sottoposta ad uno stringente obbligo di riservatezza sia nel raccogliere la Segnalazione e le relative informazioni, sia nella comunicazione con il Segnalante e nella conservazione documentale.

La riservatezza riguarda l'identità dell'autore della Segnalazione e del Segnalato, la o le persone comunque menzionate nella Segnalazione, il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

Una volta classificata la Segnalazione, la Funzione Designata anche avvalendosi del supporto operativo di funzioni aziendali della Società di volta in volta coinvolte per la corretta gestione della Segnalazione, provvede a:

- i. inoltrare la "Segnalazione Ordinaria", nel rispetto del principio di riservatezza, alla Funzione aziendale competente che provvederà agli accertamenti del caso e all'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, alla luce dei criteri del sistema disciplinare contrattuale.  
Inoltrata la Segnalazione, la Funzione Designata archivia la stessa motivandone le ragioni e procede alla sua chiusura ai sensi di quanto previsto nel par. 9.4 e 9.5.
- ii. inoltrare la "Segnalazione Whistleblowing" se ritenuta - a valle del preliminare confronto di cui al punto 8.1 - attinente a violazioni del Modello 231, del Decreto 231 e/o del Codice Etico, nel rispetto

## Policy Whistleblowing

del principio di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza della Società. L'OdV si confronterà con la Funzione Designata eventualmente suggerendo lo svolgimento di accertamenti ulteriori;

- iii. analizzare la "Segnalazione Whistleblowing" attinente ad una violazione delle norme dell'UE di cui all'Allegato 1 della presente Policy svolgendo qualsivoglia attività necessaria all'accertamento della sua fondatezza.

### 8.3 Verifica della fondatezza della Segnalazione/Accertamento

La verifica della fondatezza delle condotte illecite segnalate è di competenza della Funzione Designata che vi provvede effettuando ogni attività opportuna anche avvalendosi del supporto di funzioni della Società di volta in volta coinvolte, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

La Funzione Designata può avvalersi del supporto e della collaborazione anche di soggetti esterni (es. esperti, consulenti, ecc.), a condizione che:

- il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per l'investigazione dei fatti resi oggetto di Segnalazione, al fine di valutarne la fondatezza;
- tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui componenti della Funzione Designata;
- tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste.

Dei soggetti eventualmente coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione verrà formato un elenco/registro, a cura delle funzioni locali della Società eventualmente coinvolte.

Gli eventuali componenti del gruppo di lavoro coinvolti nell'esame della Segnalazione sono soggetti alle medesime responsabilità e requisiti di indipendenza cui è sottoposta la Funzione Designata. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della Segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

Nel caso la Segnalazione Whistleblowing sia attinente a possibili fattispecie di reato che ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto 231 ovvero costituiscono violazioni del Modello 231, **la Funzione Designata, anche tramite le funzioni operative della Società, si confronta con l'Organismo di Vigilanza prima di condurre attività di accertamento.**

La violazione degli obblighi di riservatezza ed indipendenza nella gestione della Segnalazione da parte della Funzione Designata, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231.

## Policy Whistleblowing

Nel rispetto di quanto previsto dalle procedure aziendali interne e nelle informative sul trattamento dei dati fornite ai dipendenti conformemente al Codice Privacy e al GDPR, dallo Statuto dei Lavoratori (art. 4, l. 300/1970) e più in generale delle norme poste a tutela del lavoratore dipendente tempo per tempo vigenti, le iniziative di verifica e controllo possono includere anche l'accesso alla rete aziendale, alla casella di posta elettronica e dispositivi informatici (quali pc, telefono cellulare) ovvero agli strumenti che regolano l'accesso del lavoratore ai luoghi di lavoro.

La Funzione Designata redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali eventualmente coinvolte. Al termine delle verifiche, predispone una relazione sulle attività svolte.

Inoltre, la Funzione Designata può svolgere, conformemente al rispetto degli obblighi di riservatezza menzionati, qualsivoglia attività che ritenga opportuna ai fini dell'accertamento delle violazioni oggetto della Segnalazione.

### 8.4 Informazione al Segnalato

La Funzione Designata informa il Segnalato dei fatti a suo carico in modo che possa difendersi ed esercitare i suoi diritti. Il Segnalato sarà informato in modo riservato e sicuro e gli verranno fornite istruzioni su come esercitare i suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali.

La Funzione Designata può però decidere, qualora si disponga di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

Il Segnalato non ha diritto di conoscere l'identità dell'autore della Segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza della identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, tale identità potrà essere rilevata ma solo dietro consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La richiesta di consenso sarà formulata al Segnalante per iscritto e conterrà l'indicazione delle ragioni di rivelazione dei dati riservati.

## Policy Whistleblowing

Ad ogni modo, non verrà avviato alcun procedimento disciplinare (sia esso previsto dal contratto di lavoro e/o dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231) nei confronti del Segnalato a causa della segnalazione ricevuta, a meno che non ci siano prove concrete derivanti dal suo contenuto.

### 8.5 Chiusura delle operazioni di gestione della Segnalazione

La Funzione Designata ha la responsabilità della gestione operativa del tool informatico predisposto dalla Società per la trasmissione delle Segnalazioni e, coordinandosi con la Funzione Designata, deve:

- i. entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, inviare un avviso di ricevimento e di presa in carico della Segnalazione al Segnalante;
- ii. mantenere contatti con il Segnalante attraverso il tool informatico e richiedere se necessario, chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- iii. fornire al Segnalante un riscontro sulla Segnalazione entro un termine ragionevole, comunque non superiore a 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione ovvero, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione. Ove l'istruttoria relativa alla Segnalazione non sia ancora terminata nei termini predetti occorre informare il Segnalante circa l'attività svolta e che si intende svolgere;
- iv. informare il Segnalante dell'esito finale delle analisi e, ove non precedentemente informato, anche dare informativa in ordine alla Segnalazione al Segnalato.

All'esito delle attività di accertamento, la Funzione Designata fornisce un riscontro al Segnalante secondo quanto previsto al punto iii) che precede.

La Funzione Designata informa il Segnalante anche nel caso in cui la Segnalazione sia ritenuta infondata con conseguente archiviazione della Segnalazione, sua chiusura e relativa annotazione delle motivazioni.

Si rammenta che, qualora al termine degli accertamenti, la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, la Funzione Designata è tenuta ad informare della circostanza la Funzione aziendale disciplinare (Risorse Umane) della Società per l'eventuale attivazione di un procedimento disciplinare a carico del Segnalante.

Qualora all'esito delle operazioni di accertamento la Segnalazione sia invece ritenuta fondata, in virtù dei riscontri probatori acquisiti in conformità alle normative applicabili, la Funzione Designata, anche avvalendosi delle funzioni aziendali della Società, ha il compito di:

- (i) informare l'Organo Amministrativo sui risultati acquisiti;
- (ii) informare l'Organo di Vigilanza sui risultati acquisiti, qualora non già direttamente informato dell'esito dell'accertamento;

## Policy Whistleblowing

- (iii) informare il Segnalante dell'esito finale delle analisi, e, ove non precedentemente informato, anche il Segnalato;
- (iv) trasmettere una informativa alla Funzione aziendale disciplinare per l'adozione degli eventuali provvedimenti, sentito il parere dell'OdV, secondo il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231;
- (v) archiviare tutta la documentazione relativa alla Segnalazione e alle analisi svolte, che dovrà essere conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni dalla chiusura della Segnalazione.

Eventuali misure disciplinari o legali verranno adottate dalla Funzione aziendale disciplinare nell'ambito delle disposizioni di legge applicabili.

### 9. Tutela del Segnalante e del Segnalato

#### 9.1 Riservatezza

La protezione dell'identità del Segnalante, del Segnalato nonché la riservatezza della Segnalazione e del suo trattamento sono garantite durante tutto il processo di indagine.

I canali dedicati per la ricezione delle Segnalazioni sono progettati, istituiti e gestiti in modo sicuro da garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di qualsiasi terzo menzionato nella Segnalazione e impedire l'accesso alla stessa da parte di membri del personale non autorizzati.

L'identità del Segnalante non deve essere rivelata alle persone menzionate nella sua Segnalazione né, più in generale, a terzi al di fuori della Funzione Designata, senza la sua espressa approvazione preventiva, salvo che l'identità possa essere divulgata alle autorità e alle giurisdizioni competenti quando pertinente per la gestione dei fatti segnalati e/o quando richiesto dalla legge o in risposta a ordinanze del tribunale, procedure legali o citazioni in giudizio.

Salvo quanto diversamente consentito o richiesto dalla legge applicabile, gli Interessati menzionati nella Segnalazione devono essere messe a conoscenza delle accuse mosse nei loro confronti e della chiusura del caso che le riguarda. Essi hanno il diritto di chiedere l'accesso ai propri dati personali e di rettificarli.

#### 9.2 Obiettività e indipendenza dell'indagine

I fatti e le circostanze segnalate (anche in forma anonima) saranno trattati in modo equo, adeguatamente esaminate e indagate con la massima riservatezza, con integrità e un approccio obiettivo.

## Policy Whistleblowing

La Funzione Designata aziendale, che è chiamata ad indagare, deve essere costituita da soggetti imparziali rispetto ai fatti segnalati, alla persona del Segnalato e del Segnalante, e dunque deve rivestire una posizione di indipendenza da qualsiasi parte che possa avere un interesse nella questione.

Pertanto, nel caso in cui una Segnalazione riguardi la stessa Funzione Designata, la Società garantirà la gestione della Segnalazione e un follow-up del caso imparziale, facendo sì che la Funzione Designata trasmetta la Segnalazione al General Manager della Società. Analogamente, nel caso in cui il Segnalante ravveda un conflitto di interessi tra la Funzione Designata e la Segnalazione, questi è invitato ad usare il canale di segnalazione di cui al par. 8.1 "Segnalazioni per lettera scritta".

### 9.3 Divieto di discriminazione e di Ritorsione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita né tollerata alcuna Forma di Ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La tutela del Segnalante si applica anche se la Segnalazione avviene quando il rapporto giuridico di cui sopra è terminato ovvero non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto di lavoro ovvero durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, incluso il periodo di prova.

Per misure discriminatorie o ritorsive, si intendono:

- la sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento
- le misure "organizzative" aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla Segnalazione
- atti e provvedimenti, comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta di seguito una elencazione di possibili misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;

## Policy Whistleblowing

- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.;
- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto;
- per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- (i) alla Funzione Designata che, dopo l'analisi della Segnalazione, potrà riferire all'Organo amministrativo, in assenza di condizioni di conflitto di interessi, oppure
- (ii) all'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, oppure
- (iii) ad ANAC (solo per ritorsioni avvenute in Drogheria e Alimentari).

Nel caso la denuncia di una Forma di Ritorsione da parte del Segnalante sia ritenuta fondata, l'Organo amministrativo della Società valuta:

- la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa alla Funzione aziendale preposta affinché quest'ultima si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione, in adempimento alle prescrizioni normative, così come previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che il Segnalante beneficerà di tutte le tutele previste dal Decreto Whistleblowing in termini di tutela dagli atti ritorsivi qualora la Segnalazione sia qualificata come Segnalazione Whistleblowing, applicandosi alla stessa il regime di cui al menzionato decreto.

### 9.4 Misure di protezione

Quale ulteriore misura di protezione, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di Forme di Ritorsione si presume che le stesse siano state attuate a causa della Segnalazione o della Divulgazione pubblica (c.d. inversione dell'onere della prova).

## Policy Whistleblowing

Pertanto, l'onere di provare che le Forme di Ritorsione sono motivate da ragioni estranee alla Segnalazione e/o alla Divulgazione pubblica è a carico di colui che le ha poste in essere.

Analogamente, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se dimostra di aver effettuato una Segnalazione o una Divulgazione pubblica in linea con la presente Procedura e comunque conforme alle disposizioni normative applicabili e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o Divulgazione pubblica.

Inoltre, il Segnalante beneficia di alcune esclusioni da responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (i.e. coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata), quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione o Divulgazione pubblica, ritenendo veri i fatti oggetto di Segnalazione o Divulgazione pubblica.

Ad ogni modo, il Segnalante non può acquisire informazioni sulle violazioni o accedere alle stesse compiendo atti che costituiscono reato.

Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Ai soggetti delle precedenti lettere a), b), c) e d) non si applica l'inversione dell'onere della prova sopra descritto.

Anche in questa sede, si ricorda che il Segnalante beneficerà delle misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing qualora la Segnalazione sia qualificata come Segnalazione Whistleblowing, applicandosi alla stessa il regime di cui al menzionato decreto.

### **10. Coordinamento con Procedura flussi informativi e Sistema Disciplinare**

La presente Policy si inserisce nel sistema implementato dalla Società in ottemperanza a quanto disposto dal Decreto Whistleblowing e dal Decreto 231. In coordinamento con la Procedura "Flussi informativi verso

# Policy Whistleblowing

l'OdV" definita ed adottata dalla Società, la presente Policy agevola, inter alia, l'attività di sorveglianza dell'Organismo di Vigilanza.

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Policy/o dei principi etici e di controllo definiti nel Modello 231, nel Codice Etico adottati della Società e qui richiamati, della normativa dell'UE di cui all'Allegato 1, incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231.

## 11. Trattamento dei dati personali

Lo scopo della raccolta e del trattamento dei dati personali è quello di determinare l'ammissibilità delle Segnalazioni, verificare i fatti e adottare eventuali misure correttive, al fine di consentire alla Società di rispettare i suoi obblighi legali e di proteggere i legittimi interessi propri e dei propri stakeholder.

Le uniche categorie di dati personali che possono essere oggetto di trattamento sono:

- l'identità, le funzioni e i dati di contatto del soggetto Segnalante;
- l'identità, le funzioni e i dati di contatto delle persone oggetto della Segnalazione;
- l'identità, le funzioni e i dati di contatto delle persone che ricevono o gestiscono la Segnalazione;
- i fatti segnalati;
- gli elementi raccolti nell'ambito della verifica dei fatti segnalati;
- il resoconto delle operazioni di verifica;
- il seguito dato alla Segnalazione.

In relazione ai dati personali raccolti e trattati, la Società è Titolare del trattamento ai sensi del GDPR e in sede di raccolta degli stessi sottopone un appropriato format d'informativa ai sensi del predetto Regolamento allegato medesimo allegato alla presente procedura quale **Allegato 3**.

I dati comunicati nell'ambito della Segnalazione devono essere formulati in modo obiettivo e devono essere strettamente necessari per la verifica dei fatti.

La Funzione Designata deve adottare tutte le misure utili a preservare la sicurezza e più in generale la protezione dei dati, durante la loro raccolta, il loro trattamento, la loro memorizzazione e comunicazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti, o nel caso in cui lo siano, devono essere cancellati senza indugio.

## Policy Whistleblowing

Il termine di *data retention* relativo ai documenti comunque archiviati con riferimento alle Segnalazioni è di anni 5, salve le ipotesi di conservazione ulteriore dettate da esigenze difensive e/o di adeguamento a norme cogenti.

È compito del *Data Protection Officer* supportare la Funzione Designata e tutti gli altri organi/soggetti eventualmente facenti parte del gruppo di lavoro in tutte le azioni e misure volte a garantire la liceità dei trattamenti di dati personali connessi alla presente procedura.

### 12. Divulgazione della Policy

La Policy viene inviata in prima emissione a tutti i dipendenti della Società attraverso e-mail aziendale e affissa nelle bacheche dei locali aziendali.

La Policy è infine disponibile sul sito web della Società.

### 13. Procedimento disciplinare

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante. In armonia con quanto disposto dalla normativa, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso della Società o che lo stesso abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla Segnalazione, l'identità del Segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti.

# Policy Whistleblowing

## ALLEGATO 1

### VIOLAZIONI DI NORME DI DIRITTO UE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato dell'Unione;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

# Policy Whistleblowing

## ALLEGATO 2

### MODULO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE O SOSPETTO DI VIOLAZIONE

*"Segnalazione Whistleblowing - Da aprire solo dal destinatario"*

a: General Manager

c/o Drogheria e Alimentari S.p.A. Via Nilde Iotti, 23/25 cap 50038 Scarperia e San Piero (FI)

**AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:**

**DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:**

**DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA):**

Nome e Cognome:

Funzione:

Contatto (telefonico o e-mail):

Data

Firma

---

---

# Policy Whistleblowing

## ALLEGATO 3

### **Informativa ex artt. 13-14 Reg. UE 2016/679 relativa ai trattamenti di dati personali correlati alla gestione delle segnalazioni**

Premesso che la presente Policy fornisce già nel suo complesso informazioni dettagliate sulle finalità e modalità dei trattamenti di dati personali conseguenti all'invio di una Segnalazione ed alla sua successiva gestione, nel presente documento sono riportati maggiori dettagli ed ulteriori elementi nel rispetto del principio di trasparenza e garanzia degli interessati.

I dati trattati, il cui conferimento da parte dell'interessato è ovviamente facoltativo, potranno riguardare il Segnalante e le altre persone fisiche coinvolte dall'oggetto della segnalazione e saranno costituiti da:

- dati/documenti forniti dall'Interessato;
- dati acquisiti delle fasi successive della gestione della Segnalazione e necessari alla sua valutazione;
- dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, sempre se necessari in riferimento ai disposti di cui alla Policy;
- altri dati provenienti da fonti legittimamente accessibili in relazione alle finalità perseguite.

Tra i dati sopra menzionati potranno essere compresi, solo se pertinenti e necessari in relazione alle finalità di cui al presente documento, anche dati relativi a condanne penali e reati e/o categorie particolari di dati personali.[al comma 1 dell'art. 9 del Reg. UE 2016/679 sono definiti quali appartenenti alle "categorie particolari" "dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona"]

I trattamenti di dati personali conseguenti all'inoltro di una segnalazione possono avere le seguenti finalità per ognuna delle quali viene indicata tra parentesi la "base giuridica" che la rende possibile [le "basi giuridiche" sono le condizioni che rendono una finalità lecita secondo quanto previsto agli artt. 6 e 9 del Reg. UE 2016/679]:

- Corretta gestione della segnalazione ed applicazione dei disposti di cui alla Policy ed adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo costituito dalla tutela della Società del patrimonio e del personale art. 6 c.1 lett. f]
- tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- Tutelare il personale, il patrimonio e i beni aziendali; [base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- prevenire ed individuare la commissione di reati o le circostanze favorevoli alla commissione di reati tutelando conseguentemente il personale, il patrimonio e i beni aziendali [base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];

## Policy Whistleblowing

- individuare e perseguire condotte disciplinarmente rilevanti [basi giuridiche: adempimento contrattuale- art. 6 c.1 lett. b e art. 9 c. 2 lett b Reg.UE 2016/679 - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria [basi giuridiche: coincidente con la finalità- art. 9 c. 2 lett f Reg.UE 2016/679];
- adempimento disposizioni impartite dall'Autorità Giudiziaria [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c e art. 9 c. 2 lett f Reg.UE 2016/679]

In sintesi, i trattamenti di cui trattasi possono essere effettuati:

- in quanto necessari al perseguimento di un legittimo interesse del Titolare del trattamento coincidente con le finalità del presente documento (tutelare l'integrità della Società);
- in quanto necessari a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria;
- in quanto necessari ad adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria.

Oltre ai soggetti già precedentemente citati, i dati potranno essere trattati su incarico dei titolari da:

- eventuali ausiliari incaricati dalla Funzione Designata;
- personale addetto alle attività di verifica, sopralluogo, accertamento, perizia e valutazione con esclusione della consultazione, personale addetto alla manutenzione dei sistemi informatici;
- soggetti (società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione o dei soggetti coinvolti) che collaborano in qualità di Responsabili ex art. 28 Reg. UE 679/2016 alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, perizie, consulenze specialistiche, gestione sistemi informativi, verifiche ed attività di indagine; a tal proposito si fa presente che tali soggetti saranno sempre e comunque vincolati al pieno rispetto delle norme e procedure volte a garantire la più ampia tutela e protezione dei dati personali adottate ed imposte dal Titolare anche e non solo in ottemperanza alla normativa in vigore.

I dati personali potranno essere comunicati o resi disponibili:

- soggetti indicati dagli interessati stessi
- soggetti coinvolti negli eventuali procedimenti giudiziari o disciplinari conseguenti o correlati alla segnalazione in ottemperanza alla normativa vigente
- a soggetti che possono accedere ai dati in forza di disposizione di legge, di regolamento o di normativa comunitaria, nei limiti previsti da tali norme;
- autorità giudiziaria, polizia giudiziaria;
- soggetti (Società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura del fatto segnalato e/o dei soggetti coinvolti) che partecipano in qualità di Titolari alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, verifiche ed attività di indagine.

Ovviamente, nei limiti di quanto necessario all'Ente/ufficio destinatario (che resterà autonomo Titolare per tutti i trattamenti conseguenti) per l'espletamento dei propri compiti e/o per il raggiungimento dei fini connessi alla comunicazione stessa.

## Policy Whistleblowing

I dati personali non saranno diffusi.

I dati personali potranno essere trasmessi anche verso soggetti siti anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione ed ai soggetti coinvolti; in particolari verso il/i Paese/i:

- in cui hanno sede i soggetti coinvolti dalla segnalazione;
- in cui l'oggetto della segnalazione è avvenuto o sviluppa i propri effetti.

Il trasferimento verrà sempre effettuato nel pieno rispetto della normativa ed esclusivamente per le finalità sopra richiamate:

- ⇒ in ricorrenza di una delle condizioni stabilite all'art. 49 del Reg. UE 2016/679:
- a) l'interessato ha esplicitamente acconsentito al trasferimento;
  - b) trasferimento necessario all'esecuzione di un contratto concluso tra l'interessato e il titolare del trattamento ovvero all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su istanza dell'interessato;
  - c) trasferimento necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto stipulato tra il titolare del trattamento e un'altra persona fisica o giuridica a favore dell'interessato;
  - e) trasferimento necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- ⇒ e/o verso soggetti tenuti a garantire un adeguato livello di tutela anche attraverso la sottoscrizione delle condizioni contrattuali tipo indicate a livello europeo (Decisione di esecuzione (UE) 2021/914 della Commissione del 4 giugno 2021) oppure o adottare e documentare altre forme di garanzia adeguata come previsto all'art. 46 Reg. UE 2016/679.

Le Segnalazioni, la relativa documentazione ed i dati personali in esse contenuti sono trattati per il tempo necessario a dare seguito alle segnalazioni stesse e successivamente conservati per il tempo stabilito di volta in volta dalla Funzione Designata in relazione alla natura della segnalazione e della eventuale necessità di monitorare la ripetitività nel tempo di segnalazioni analoghe e/o valutare la fondatezza di segnalazioni correlate, comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso in cui a seguito di una Segnalazione, il Titolare decidesse di avviare un procedimento disciplinare o di promuovere un procedimento in sede giudiziaria o amministrativa ovvero una procedura di arbitrato o di conciliazione, le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione saranno conservate per un tempo pari alla durata del procedimento ovvero al periodo di prescrizione dei diritti per il cui accertamento, esercizio o difesa, la conservazione si renda necessaria, anche se superiore ai periodi massimi di conservazione sopra indicati

Titolare dei trattamenti in parola è la società destinataria o coinvolta dai fatti oggetto di Segnalazione.

Il Gruppo McCormick ha provveduto a nominare, un Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer) che ha il compito di sorvegliare, in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse, l'osservanza della normativa in tema di tutela dei dati personali. Tale attività è svolta, a livello locale, dal

## Policy Whistleblowing

Datore di Lavoro/Legale Rappresentante e che potrà essere contattato inviando una comunicazione all'indirizzo e-mail: [drogheria@pec.drogheria.com](mailto:drogheria@pec.drogheria.com)

L'interessato ha il diritto:

- di chiedere al Titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento;
- se il trattamento è effettuato con mezzi automatizzati (informatici) e sulla base del proprio consenso, di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano e/o di ottenerne la trasmissione diretta ad altro titolare del trattamento, se tecnicamente fattibile;
- di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento (senza che sia pregiudicata la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca), ovviamente ciò per i trattamenti effettuati sulla base di tale presupposto;
- di proporre reclamo a un'autorità di controllo: Garante per la protezione dei dati personali - Piazza Venezia n. 11 00187 ROMA - Centralino telefonico: (+39) 06.696771 - E-mail: [protocollo@gpdp.it](mailto:protocollo@gpdp.it) - posta certificata [protocollo@pec.gpdp.it](mailto:protocollo@pec.gpdp.it).

Per esercitare i propri diritti gli Interessati potranno inviare una comunicazione, tenendo presente che non sarà possibile rispondere a richieste pervenute telefonicamente ove non vi sia certezza circa l'identità del richiedente.

Per far valere i diritti l'interessato potrà rivolgersi al Titolare:

- per email scrivendo a [drogheria@pec.drogheria.com](mailto:drogheria@pec.drogheria.com);
- per posta raccomandata.