SNAITECH
SMART
TECHNOLOGIES

POLICY WHISTLEBLOWING
Snaitech Smart Technologies S.r.l.

Dicembre 2023

INTERNAL

SNAITECH
SMART
TECHNOLOGIES

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. NORME E PROCEDURE APPLICABILI	5
3. FINALITÀ E OGGETTO	6
3.1 FINALITÀ	6
3.2 COS'È UNA SEGNALAZIONE	6
3.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
4. SOGGETTI COINVOLTI	9
4.1 I SEGNALANTI	9
4.2 I SEGNALATI E LA GESTIONE DI EVENTUALI IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSI	9
4.3 I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	10
5. CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	11
5.1 CONTENUTI MINIMI	11
5.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	11
6. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA	14
6.1 RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	14
6.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	15
6.3 DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONCLUSIONE DEL CASO	16
6.4 MISURE SANZIONATORIE O LEGALI	17
6.5 TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE	17
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE ALTRE PERSONE INTERESSATE	18
8. TUTELA DEL SEGNALATO	19
9. CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA	20
10.TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	21
11. ALLEGATI	22

1. DEFINIZIONI

a) **Comitato *Whistleblowing* o Comitato**: organismo in forma collegiale appositamente costituito con il compito di gestire le segnalazioni di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023. Il Comitato è composto dall'Odv della Società e da due componenti esterni esperti in materia.

b) **Canale informatico *Whistleblowing*** (o Canale informatico): la piattaforma informatica che consente al segnalante di inviare segnalazioni.

c) **D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.** o **Decreto 231**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni.

d) **D.Lgs. 231/2007 e ss.mm.ii.** o **Decreto AML**: Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della Direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

e) **D.Lgs. 24/2023 o Decreto WB:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937.

f) **Gruppo SNAITECH** o **Gruppo**: il Gruppo SNAITECH costituito da SNAITECH e dalle società da essa controllate in Italia e all'estero.

g) **Linee guida ANAC**: le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

h) **Modello 231 o MOGC**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Snaitech Smart Technologies S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 comprensivo delle parti speciali e unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati. Al Modello 231 si riconducono tutte le misure in essere utili a contenere i rischi di reato, quali norme e procedure, controlli sul personale e sui processi, attività formative mirate alla prevenzione, ambiente di controllo.

i) **Organismo di Vigilanza** o **OdV**: l'Organismo di Vigilanza monocratico di Snaitech Smart Technologies, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D. Lgs. 231/2001, istituito conformemente alle previsioni delle Linee Guida di Confindustria per la predisposizione dei MOGC, nonché soggetto preposto alla gestione delle Segnalazioni interne ai sensi del Decreto WB; ai fini della presente Policy l'OdV assume il ruolo di componente del Comitato *Whistleblowing*;

j) **Procedure**: il termine procedure va inteso in senso ampio ad includere tutte le procedure operative, le *policy*, i manuali, i regolamenti, le linee guida e le istruzioni operative vigenti all'interno della Società e/o della Capogruppo SNAITECH, richiamate dal Modello 231, dalla

INTERNAL

Policy Anticorruzione del Gruppo SNAITECH ovvero poste a presidio della commissione degli illeciti indicati ai punti i) e ii) della definizione di "Segnalazione" di seguito riportata.

k) **Referente Whistleblowing (o Referente):** è il Componente del Comitato Whistleblowing che intrattiene la comunicazione con il Soggetto Segnalante e opera, in tutte le fasi di gestione della segnalazione, in accordo con i restanti membri del Comitato.

l) **Segnalazione**: una comunicazione circostanziata fondata su elementi di fatto precisi e concordanti avente ad oggetto:
   i. la commissione, la tentata commissione o il ragionevole pericolo di commissione di uno dei reati e/o degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quali, a titolo esemplificativo, fenomeni di corruzione;
   ii. la violazione, la tentata violazione o il ragionevole pericolo di violazione di: Modello 231, Policy Anticorruzione nonché delle Procedure (come definite nella presente Policy);
   iii. qualunque condotta o avvenimento irregolare o anomalo, sintomatico di una "cattiva amministrazione" e/o che possa comportare rischi per SST, SNAITECH e/o il Gruppo o le società che ne fanno parte, di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

m) **Segnalazione Interna**: la Segnalazione effettuata al Comitato *Whistleblowing*.

n) **Segnalazione in "mala fede"**: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria risulti priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e dalla quale rilevi la comprovata malafede del segnalante, fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata.

o) **Segnalanti**: coloro che effettuano la Segnalazione.

p) **Segnalati**: coloro che sono oggetto di Segnalazione.

q) **Snaitech Smart Technologies S.r.l.**, **SST**, o **la Società**: Società con Socio Unico SNAITECH S.p.A.

r) **SNAITECH:** SNAITECH S.p.A., Socio Unico di Snaitech Smart Technologies S.r.l.

2. NORME E PROCEDURE APPLICABILI

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 (Decreto WB).
- Parere sullo schema di decreto legislativo 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 (cd. Direttiva *Whistleblowing*) - 11 gennaio 2023.
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- D.Lgs. n. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti (Decreto 231).
- Codice penale.
- D.Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali modificato dal D.Lgs 101 del 2018.
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*).
- Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili.

NORMATIVA INTERNA

- Modello 231.
- Policy Anticorruzione del Gruppo SNAITECH.
- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (giugno 2021).
- Modello Organizzativo Privacy (MOP).
- Procedure (come definite nella presente Policy).
- Guida operativa di Confindustria per gli enti privati in materia di Whistleblowing (ottobre 2023)

3. FINALITA' E OGGETTO

3.1 FINALITÀ

La finalità del sistema di *Whistleblowing* è quella di consentire a SST di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Il sistema di *Whistleblowing* contribuisce, pertanto, a individuare e combattere la corruzione o altre forme di illecito, a tutelare SST da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il sistema *Whistleblowing* costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Segnalanti possono comunicare al Comitato una condotta illecita o anomala o uno degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231, del Modello 231 e/o delle Procedure, commessi da soggetti appartenenti o collegati a SST (dipendenti della stessa o di SNAITECH ma anche lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, amministratori e organi di controllo).

Il presente documento, in sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.

3.2 COS'È UNA SEGNALAZIONE

Snaitech Smart Technologies S.r.l. prevede la possibilità di effettuare Segnalazioni allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti, condotte illecite o irregolari, violazioni e di supportare l'effettiva applicazione e l'operatività del Modello 231, della Policy Anticorruzione del Gruppo SNAITECH e delle Procedure. Possono essere segnalate violazioni, tentate violazioni o circostanze che comportino il ragionevole pericolo di violazioni, tanto quando dette violazioni siano nell'interesse o a beneficio della Società, tanto quando siano contrarie a tale interesse o a suo svantaggio.

3.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante può effettuare, ai sensi del Decreto WB, segnalazioni in merito a:

- Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società di cui al D.Lgs. 231/2001;
- Violazioni del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.

Le Segnalazioni possono riguardare anche fondati sospetti o eventi non ancora verificatesi che il whistleblower ritiene ragionevolmente possano comportare una violazione.

Sono escluse le segnalazioni basate su "voci di corridoio", rimostranze, richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante. Qualora tali segnalazioni dovessero comunque pervenire saranno oggetto di archiviazione da parte del Comitato, previa comunicazione al Segnalante della mancata pertinenza delle stesse al disposto normativo.

In sintesi, è necessario che:

- la Segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi di fatto precisi e concordanti tali da far ritenere che sussista la possibilità che si sia verificato un fatto rilevante ai fini della Segnalazione;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

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

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni in "mala fede" e più specificamente:

- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni in violazione della legge.

Segnalazioni in "mala fede", ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato nel prosieguo.

Inoltre, il Comitato Whistleblowing non è tenuto a prendere in considerazione le Segnalazioni in "mala fede" e quelle anonime non circostanziate, nonché quelle non rientranti nel perimetro previsto dalla normativa e dalla presente Policy, ovvero quelle non supportate da elementi idonei ad evidenziare fatti e situazioni collegate a contesti determinati. Tali segnalazioni saranno oggetto

di archiviazione da parte del Comitato, previa comunicazione al Segnalante della mancata pertinenza delle stesse al disposto normativo.

Non sono disciplinate dalla presente Policy le segnalazioni di cui all'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 231 del 2007: l'apposita sezione del Canale informatico ad esse riferita, conformemente alla normativa vigente, è a disposizione dei dipendenti della Società, dei dipendenti di SNAITECH che agiscono per SST in ragione del contratto di servizi *intercompany* stipulato tra SNAITECH e SST e delle persone in posizioni comparabili. Per la gestione di tali tipi di segnalazioni si rimanda a quanto disposto dalle procedure interne in materia di gestione di illeciti e irregolarità di cui al D.Lgs. 231/2007.

4. SOGGETTI COINVOLTI

Il presente documento si applica a Snaitech Smart Technologies.

I principali soggetti coinvolti nell'esecuzione della presente Policy sono i seguenti.

I segnalanti, come individuati nel Decreto WB, possono essere (i) **soggetti interni**, tra i quali rientrano, i dipendenti della Società oltre al personale dipendente di Snaitech che opera per la Società in virtù del contratto di servizi *intercompany* sopra specificato, anche:

- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- soggetti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- eventuali volontari;
- tirocinanti.

e *(ii)* **soggetti esterni,** tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano:

- consulenti, procacciatori, partner commerciali, intermediari;
- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, e subappaltatori;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- ex-dipendenti;
- clienti o utenti dei servizi di SST e limitatamente a violazioni riscontrate nell'ambito del proprio rapporto lavorativo.

I Segnalanti possono essere anche persone che si trovavano o si troveranno in futuro in una delle posizioni sopra illustrate.

4.2 I SEGNALATI E LA GESTIONE DI EVENTUALI IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi od organismi sociali, il *management*, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i collaboratori non subordinati della Società, nonché i partner commerciali, i consulenti, gli intermediari e tutti coloro che intrattengono rapporti con SST e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita o irregolare di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La gestione della Segnalazione deve essere affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse. Pertanto, nel caso la Segnalazione si riferisca a uno o più membri del Comitato, gli stessi si asterranno dalla gestione della segnalazione che sarà istruita dai restanti membri estranei alla situazione di conflitto.

4.3 I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il Comitato riceve e gestisce le Segnalazioni interne.

Il Referente *Whistleblowing*, a seguito della ricezione della segnalazione, provvede all'invio di una comunicazione di "presa in carico" da inviare al segnalante dandone evidenza ai restanti componenti del Comitato *Whistleblowing*.

Qualora il Segnalante si rivolga ad un soggetto terzo, diverso dal Comitato, quest'ultimo ha il dovere:

- di suggerirgli di rivolgersi al Comitato;
- in alternativa, di indirizzarlo all'utilizzo del Canale informatico a tale scopo istituito.

INTERNAL

5. CONTENUTI MINIMI E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

5.1 CONTENUTI MINIMI

Al fine di consentire un proficuo uso della Segnalazione questa dovrebbe contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione e, in particolare, avere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto**: una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi od omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- **soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti**: qualsiasi elemento (come la direzione/funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati;
- **società coinvolta**: SST e altra società del Gruppo SNAITECH eventualmente coinvolta dalla Segnalazione assieme a SST. Le segnalazioni che riguardano esclusivamente altre società del Gruppo dovranno essere effettuate e gestite nel rispetto della Policy/procedura adottate dalle rispettive società.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, nome – cognome), nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- la tipologia di rapporto intrattenuto con la società;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali indicazioni su una precedente Segnalazione riguardante la medesima violazione e gli eventuali riscontri ricevuti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

5.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate tramite il Canale informatico di seguito descritto o, in alternativa, con un incontro di persona con il Comitato (o con uno dei suoi componenti) il quale si farà carico della gestione, in linea con quanto previsto dalla presente Policy. Le modalità di segnalazione e, più in generale, la disciplina sul *Whistleblowing*, sono oggetto di specifici corsi di formazione periodicamente organizzati e rivolti ai dipendenti della Società e/o ai dipendenti di SNAITECH che agiscono per SST in ragione del contratto di servizi *intercompany* stipulato con SNAITECH stessa.

Il canale preferenziale per l'invio delle segnalazioni è quello informatico in quanto garantisce la massima riservatezza e l'efficace gestione delle stesse.

Si precisa che, non avendo la Società nell'ultimo anno raggiunto la media di 50 lavoratori le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231 e della Policy Anticorruzione del Gruppo SNAITECH ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Canale informatico – canale preferenziale

Per la trasmissione delle segnalazioni in forma scritta o tramite messaggistica vocale, con criptazione della voce, SST ha istituito un canale informatico *Whistleblowing*, conforme alle Linee guida ANAC e alle indicazioni del Garante della Privacy, che assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante, offrendo anche la possibilità di effettuare le Segnalazioni in forma anonima secondo le modalità meglio descritte di seguito nel dettaglio e nel Manuale Operativo.

L'applicativo è accessibile al personale e a soggetti esterni tramite apposita sezione "*Governance – Whistleblowing*" - sul sito *web* istituzionale di SNAITECH S.p.A. (www.snaitech.it).

Dell'istituzione di tale canale è stata data apposita informativa al personale dipendente attraverso comunicazioni specifiche di sensibilizzazione sia attraverso comunicazioni circa la disciplina e le modalità di segnalazione.

Il Segnalante accede all'applicativo in modalità anonima senza una preventiva registrazione. La piattaforma consente al Segnalante di trasmettere la segnalazione in totale anonimato oppure di fornire le proprie generalità (è comunque assicurata la riservatezza delle informazioni trasmesse in conformità al Decreto WB).
Ad ogni segnalazione è associato un codice univoco (ticket) – da conservare con estrema diligenza - che consente al Segnalante di poter consultare lo stato della stessa e/o verificare se vi siano messaggi e richieste di chiarimento da parte del Referente *Whistleblowing*.

L'applicativo, al fine di consentire l'approfondimento dei fatti segnalati, permette l'instaurazione di un "dialogo" nonché l'eventuale invio di documenti elettronici in allegato, il tutto sempre in forma riservata, tra Segnalante e Referente *Whistleblowing*.

Il sistema garantisce l'informativa al Segnalante circa l'esito dell'invio della Segnalazione, la relativa "presa in carico", la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria, la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicativo è inoltre utilizzato per dare comunicazione al Segnalante della chiusura delle verifiche.

Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso per il solo personale preposto alla gestione che è soggetto ad autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte.

La piattaforma assolve altresì la funzione *database* delle Segnalazioni pervenute, riportandone i dati essenziali.

Segnalazione "orale" tramite incontro personale

In alternativa al canale di segnalazione sopra menzionato, il Segnalante potrà anche richiedere ad uno dei membri del Comitato o al Comitato stesso un incontro di persona; in tale ipotesi, previo consenso del Segnalante, si procede come segue:

1. la Segnalazione è documentata mediante inserimento contestuale della stessa sul Canale informatico da parte del Referente *Whistleblowing*;
2. il Segnalante può confermare o rettificare e il contenuto della segnalazione inserita (secondo quanto previsto nel Manuale Operativo);
3. durante l'incontro sarà redatto un verbale; il verbale stampato sarà poi sottoposto al segnalante per la sua sottoscrizione;
4. a valle della sottoscrizione, il verbale dovrà essere caricato sul Canale informatico ed associato alla segnalazione inserita; tale attività è svolta dal Referente *Whistleblowing*;
5. Il segnalante potrà gestire la segnalazione caricata sul Canale informatico utilizzando il codice univoco restituito dalla piattaforma informatica che gli sarà reso noto dal referente *Whistleblowing*.

Il Decreto WB riconosce, altresì, ai soggetti legittimati a fare segnalazioni la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie competenti per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

6. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

SST garantisce una gestione delle Segnalazioni sistematica, accurata, trasparente, imparziale, oggettiva e tempestiva, garantendo inoltre la tracciabilità dell'intero processo.

Il processo di *Whistleblowing* si fonda sui principi di fiducia, imparzialità e tutela del Segnalante e si compone delle seguenti fasi:

a) ricezione e valutazione della Segnalazione;

b) gestione della Segnalazione;

c) definizione della Segnalazione e conclusione del caso.

La gestione delle segnalazioni, in tutte le sue fasi, è effettuata nel rispetto del Decreto WB e della presente Policy e si articola nelle fasi di seguito descritte.

6.1 RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al ricevimento della Segnalazione, il Referente *Whistleblowing,* svolge, in sintesi, le seguenti attività:

- prende in carico la Segnalazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della stessa;
- avvia, avvalendosi anche delle competenze del Comitato *Whistleblowing*, la verifica preliminare, della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione della Segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione, ad esempio, valutando (*i*) se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (*ii*) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; (*iii*) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.

Nel corso di tale fase, il Comitato garantisce la riservatezza delle informazioni contenute nella segnalazione (ad esempio dati del segnalante/segnalato): il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

6.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Comitato *Whistleblowing*, a seguito delle attività svolte dal Referente, analizza la segnalazione e svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

L'attività di istruttoria interna è condotta in modo confidenziale, accurato e imparziale, in ottica di preservare la riservatezza del Segnalante.

Per lo svolgimento delle predette attività, il Comitato può (*i*) chiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al Segnalante; (*ii*) acquisire informazioni e documenti dalle competenti Direzioni/Funzioni/Aree aziendali[1] della Società o di SNAITECH; (*iii*) avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni. Le relazioni con il Segnalante sono condotte dal Referente *Whistleblowing*.

Le indagini non devono interferire, direttamente o indirettamente, con un'indagine giudiziaria, essendo invece opportuno offrire collaborazione all'autorità procedente.

Il Comitato, per il tramite del Referente *Whistleblowing*, invia al Segnalante appropriati aggiornamenti sulle attività svolte (comunicazione di presa in carico entro sette giorni e chiusura del entro tre mesi. Qualora per la chiusura della stessa siano necessari indagini più approfondite da svolgersi in tempi più lunghi, entro tre mesi verrà dato al Segnalante un riscontro in merito a tale necessità).

6.3 DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONCLUSIONE DEL CASO

Il Referente *Whistleblowing*, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria condotte dal Comitato, archivia le Segnalazioni in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate (segnalazioni non inerenti al Decreto WB e/o segnalazioni non verificabili), nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni fondate (in quanto verificabili e dettagliate), il Comitato *Whistleblowing* formula le raccomandazioni ritenute opportune, ferma restando la decisione in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari in capo alle strutture competenti.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il Comitato *Whistleblowing*, per il tramite del Referente, informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo indicativo per la conclusione del procedimento è fissato in tre mesi, fatte salve eventuali proroghe dei termini giustificate dalle circostanze specifiche del caso e, in particolare, dalla natura e complessità dell'oggetto della Segnalazione (ad esempio, in caso di lunghe indagini).

[1] Si specifica che tutte le Direzioni/Funzioni/Aree di SNAITECH coinvolte devono garantire l'assoluta riservatezza sul segnalante e sul segnalato durante lo svolgimento delle attività di verifica, nonché sull'oggetto della segnalazione.

6.4 MISURE SANZIONATORIE O LEGALI

SST si riserva di intraprendere le opportune azioni disciplinari e/o sanzionatorie e/o legali al fine di tutelare il proprio personale, i propri diritti, la propria immagine, nei confronti di qualsiasi soggetto, abbia effettuato segnalazioni in mala fede, infondate e allo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. SST, pertanto, si riserva il diritto di intraprendere le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti che abbiano inviato segnalazioni in conformità alla presente Policy.

In particolare, qualora all'esito delle verifiche svolte emerga la fondatezza della segnalazione, il Comitato *Whistleblowing*, relaziona l'Amministratore Unico affinché quest'ultimo possa valutare ogni opportuna azione da intraprendere, anche, se del caso, coinvolgendo la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Anche in questa fase gli Organi sociali/Direzioni devono assicurare l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante e del segnalato nonché sull'oggetto della segnalazione.

Per l'ipotesi in cui la segnalazione riguardi l'Amministratore Unico, il Comitato inoltra l'esito dei propri accertamenti all'Assemblea dei Soci (SNAITECH S.p.A.).

Allo stesso modo il Comitato provvede, trasmettendo adeguata relazione alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione e per conoscenza all'Amministratore Unico ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata all'esito delle verifiche, appaia connotata da dolo o colpa grave, affinché la stessa valuti le misure disciplinari più idonee da intraprendere nei confronti del segnalante, in conformità a quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e alla normativa di riferimento.

Nell'ambito del procedimento disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, nell'ipotesi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il Decreto *Whistleblowing* prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'ANAC in caso di violazione delle norme sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità: sono infatti sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione da parte dei *Whistleblowers* che utilizzano lo strumento al fine di calunniare o diffamare un altro soggetto.

Il Decreto prevede altresì possibili sanzioni che ANAC può irrogare alla Società riguardanti *(i)* eventuali ritorsioni perpetrate nei confronti dei soggetti segnalanti, *(ii)* violazioni dell'obbligo di

riservatezza, *(iii)* boicottaggio di un tentativo di segnalazione, *(iv)* mancata presa in carico di una segnalazione o *(v)* un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave;
- Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante o dei soggetti a esso parificati ai sensi del Decreto WB;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni disciplinate dal Decreto WB e dalla presente Policy;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il Segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da SST, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Modello 231, o al sistema di Procedure, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, la Società può presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente e avvalersi degli altri rimedi e misure previste dalla legge (licenziamento, risoluzione contrattuale, penali, etc.). In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/risoluzione dei rapporti contrattuali.

6.5 TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

La documentazione inerente a ogni Segnalazione ricevuta (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni ricevute e, in ogni caso, entro i termini massimi previsti dalla normativa attualmente applicabile in materia di *Whistleblowing* ed in conformità dei disposti di cui al GDPR 679/2016.

Per maggiori informazioni sui tempi di conservazione della documentazione prodotta in sede di ricezione e gestione delle segnalazioni, si rinvia all'informativa relativa al trattamento dei dati personali ex. artt. 13 e 14 GDPR 679/2016 disponibile sia sul sito corporate di SNAITECH che sul Canale informatico.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE ALTRE PERSONE INTERESSATE

SST intende rafforzare il rapporto di fiducia tra la Società e i suoi *stakeholder*. Per tale ragione, tutela il Soggetto Segnalante e le altre persone interessate contro qualsiasi condotta ritorsiva, dannosa, discriminatoria o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, conseguente alla Segnalazione e attuate nel corso dell'intero processo di *Whistleblowing* e successivamente alla conclusione dello stesso. La Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale", le misure di protezione sono riconosciute nei riguardi dei seguenti soggetti:

(i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata;

(ii) terzi soggetti connessi con i Segnalanti (es. colleghi o familiari);

(iii) soggetti giuridici collegati al Segnalante o ai soggetti di cui sub (i) o (ii).

Le misure di protezione, inoltre, si applicano quando al momento della Segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria competente, il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo della presente Policy.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

INTERNAL

8. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del *Whistleblowing* e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione.

Fermo l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, nelle procedure di Segnalazione Interna, il Segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

INTERNAL

9. CONFIDENZIALITA' E RISERVATEZZA

Qualora si tratti di Segnalazioni nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione, ma tali informazioni non vengono rivelate), SST garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante e degli altri soggetti a diverso titolo, legati alla Segnalazione, è tutelata in tutte le fasi del processo di *Whistleblowing*. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.
Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Comitato *Whistleblowing* avrà cura di eliminare tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- è stata intrapresa un'azione disciplinare basata in tutto o in parte sulla Segnalazione, la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato e vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In assenza di tale consenso la Segnalazione Interna non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori o calunniosi; in tale caso SST si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

INTERNAL

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali nazionale ed europea. In particolare, SST e le altre Società coinvolte, garantiscono che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In aggiunta a quanto sopra, si comunica che:

- l'informativa privacy ex. artt. 13 e 14 è resa disponibile sul Canale informatico *Whistleblowing* e costituisce parte integrante e sostanziale della presente Policy; la stessa, in conformità con i disposti normativi di riferimento, contiene tra l'altro le finalità, le modalità del trattamento dei dati personali, l'indicazione del Titolare del trattamento, i dati personali trattati, i Soggetti che possono essere coinvolti nel trattamento , i termini di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili con riferimento ai propri dati personali;
- nel rispetto del "principio di minimizzazione", è previsto esclusivamente il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- nella eventuale trasmissione della segnalazione a Soggetti non autorizzati, qualora, per ragioni istruttorie, anche gli stessi debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, si rende necessario procedere con l'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al D.Lgs. 24/2023 deve rimanere riservata;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, ed in particolare - con riferimento al Canale informatico *Whistleblowing* - i dati indicati nei moduli della segnalazione vengono criptati ed inviati successivamente al database per la memorizzazione (questo permette al sistema una maggiore sicurezza sul canale di trasmissione, oltre che all'interno dei server);
- i soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono designati come autorizzati al trattamento (laddove soggetti interni) ex. art. 29 GDPR 679/2016 o come Responsabili al trattamento ex. art. 28 GDPR 679/2016 (soggetti esterni);
- ai sensi dell'articolo 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. ("Codice Privacy"), i diritti di cui agli artt. 15-22 GDPR 679/2016, non possono essere esercitati, ovvero, il loro esercizio può essere ritardato o limitato, qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

11. ALLEGATI

N/A

INTERNAL