

NAMIRIAL S.P.A.

WHISTLEBLOWING GROUP POLICY

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ



Namirial S.p.A.

Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (An) - Italia | Tel. +39 071 63494
www.namirial.com | amm.namirial@sicurezza postale.it | P.IVA IT02046570426
C.F. e iscriz. al Reg. Impr. Ancona N. 02046570426 | REA N. AN - 157295
Codice destinatario T04ZHR3 | Capitale sociale € 8.256.361,60 i.v.



Sommario

Documento	3
Approvazione	3
Versioni	3
Accesso.....	4
2. PRINCIPI GENERALI	5
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
6. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	8
Analisi preliminare.....	9
Approfondimenti specifici.....	10
7. SEGNALAZIONE ESTERNA	10
7.1. Condizioni per la segnalazione esterna	10
7.2. Canali di segnalazione esterna.....	11
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA	11
9. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	11
9.1. Riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e della Segnalazione.	11
9.2. Trattamento dei dati personali	12
10. PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE	13
10.1. Campo di applicazione	13
10.2. Divieto di ritorsione	14
10.3. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Italia	15
10.4. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Francia.....	15
10.5. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Spagna.....	16
10.6. Protezione dalle ritorsioni per le Persone Segnalanti.....	17
10.7. Limitazioni della responsabilità della Persona Segnalante.....	17
11. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE	18



INFORMAZIONI GENERALI

Documento

Classificazione di sicurezza:	Documento Pubblico
Società:	Namirial S.p.A.
Versione:	3.1
Data ultima versione:	18/12/2024
Nome documento:	Whistleblowing Policy_ v.3.1

Approvazione

Redatto da:	Revisionato da:	Approvato da:
<i>Team Legal</i>	<i>CFO & Corporate Governance Director</i>	<i>Chief Executive Officer</i>

Versioni

Versione	Modifica	Descrizione modifica	Data
1.0	Originale	Prima stesura	Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26/10/2022
1.1	Aggiornamento	Modifica indirizzi di contatto dell'Organismo di Vigilanza	06/03/2023
2.0	Aggiornamento	Adeguamento al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019	14/07/2023
3.0	Aggiornamento	Estensione della Whistleblowing Policy a società del gruppo Namirial S.p.A. e adeguamento alla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria in materia Whistleblowing di ottobre 2023	15/12/2023
3.1	Aggiornamento	Revisione in accordo alle specifiche francesi e spagnole	18/12/2024

**Accesso**

N.	Ruolo	Lettura	Lettura e Modifica
1	Team Legal		X
2	Dipendenti	X	
3	Terze Parti	X	



2. PRINCIPI GENERALI

NAMIRIAL S.p.A. (di seguito anche solo “NAMIRIAL” o la “Società” o la “Capo Gruppo”) insieme a tutte le società da essa controllate (congiuntamente le società controllate anche solo il “**GRUPPO NAMIRIAL**” o il “**Gruppo**”) svolge la propria attività in modo corretto, trasparente, onesto, leale e richiede a tutti i dipendenti, i dirigenti, i membri del *management* e agli *stakeholder* di rispettare le leggi, i regolamenti, le regole di condotta, gli *standard* e le linee guida, sia nazionali che internazionali, che si applicano alla Società.

Il GRUPPO NAMIRIAL si impegna, infatti, a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l’insieme di tutti gli strumenti utili e necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l’obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa del Gruppo. Di conseguenza, tutto il personale del GRUPPO NAMIRIAL, nell’ambito delle funzioni e delle responsabilità assegnate, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

L’istituto del *whistleblowing* è di fondamentale importanza per il GRUPPO NAMIRIAL per rafforzare il controllo sull’effettiva applicazione e sul rispetto del Codice Etico, delle disposizioni e dei principi delle *Policy* e delle Procedure interne, di leggi e regolamenti.

Inoltre, un sistema di *whistleblowing* aiuta il GRUPPO NAMIRIAL a rafforzare l’integrità aziendale e ad affrontare efficacemente le potenziali problematiche in una fase precoce, riducendo il rischio di possibili danni significativi al *business* e alla reputazione del Gruppo.

Considerato quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di NAMIRIAL ha adottato ed attuato la presente procedura (di seguito la “**Whistleblowing Policy**”) per la gestione delle segnalazioni da considerarsi valevole e operativa nei confronti del GRUPPO NAMIRIAL.

A seguito della sua adozione, la *Whistleblowing Policy* è portata a conoscenza dei Soggetti Destinatari (come nel seguito definiti) mediante e-mail e/o pubblicazione nel sito istituzionale della Società e delle altre società del Gruppo e, inoltre, è resa disponibile in apposita sezione dell’*Intranet* aziendale. Tale procedura sarà, inoltre, oggetto di specifica attività formativa, con cadenza periodica, erogata dalla Società in qualità di Capo Gruppo nei confronti dei Soggetti Destinatari della stessa, così da favorirne la conoscenza e applicabilità.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La *Whistleblowing Policy* è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni (come di seguito definite) da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, ed è applicabile ai seguenti soggetti (definiti congiuntamente, al singolare o al plurale, “Soggetti Destinatari” o, in seguito all’invio di una segnalazione, “Persone Segnalanti”):



- dipendenti e dirigenti, ovvero:
 - i lavoratori subordinati del Gruppo, ivi compresi, nel caso di rapporti con società italiana, i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- terze parti, ovvero:
 - lavoratori autonomi, ivi compresi, nel caso di rapporti con società italiana, quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso il Gruppo;
 - lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso il Gruppo, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Gruppo;
 - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Gruppo;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Gruppo.

Per tutto ciò che riguarda l'applicazione del presente documento alla filiale francese del GRUPPO NAMIRIAL, si conviene che il segnalante che rientra nel perimetro, conformemente all'articolo 6 della legge francese n° 2016-1691 del 9 dicembre 2016 relativa alla trasparenza, alla lotta contro la corruzione e alla modernizzazione della vita economica, corrisponde alla seguente definizione: Un segnalante è una persona fisica che segnala o divulga, senza contropartita finanziaria diretta e in buona fede, informazioni relative a un crimine, un delitto, una minaccia o un pregiudizio per l'interesse generale, una violazione o un tentativo di occultamento di una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dalla Francia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale 1 preso sulla base di un tale impegno, del 2 diritto dell'Unione europea, della legge o del regolamento. Quando le informazioni non sono state ottenute nell'ambito delle attività professionali menzionate al I dell'articolo 8, il segnalante deve averne avuto personalmente conoscenza.

Più in generale, la LEGGE francese n° 2022-401 del 21 marzo 2022 volta a migliorare la protezione dei segnalanti si applica in tutti i suoi punti quando la segnalazione interessata è propria delle attività della filiale francese.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni sono indirizzate ad un comitato appositamente costituito presso la Capo Gruppo (di seguito anche solo il "Comitato") e così composto:



- Chief Human Resources Officer,
- Head of legal,
- Data Protection Officer,
- Membro interno dell'Organismo di Vigilanza della Capo Gruppo.

Si specifica che tutti i membri del Comitato sopra elencati, nell'esercizio di tale incarico, possiedono i requisiti di autonomia e competenza.

Il Comitato potrà avvalersi, volta per volta, del supporto della/e persona/e della società del Gruppo cui è riferibile la Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Al Comitato devono essere trasmesse, da parte delle Persone Segnalanti, segnalazioni di condotte illecite o irregolari, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Soggetto Destinatario della *Whistleblowing Policy* è tenuto a comunicare tempestivamente al Comitato, anche in forma anonima, le violazioni (con tali intendendosi comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o il Gruppo) o sospette violazioni che comportano violazioni delle disposizioni normative nazionale e dell'Unione europea:

- del Codice Etico di Gruppo;
 - delle norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello Organizzativo della singola Società del Gruppo, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (applicabile soltanto alle società del Gruppo dotate di un Modello Organizzativo ai sensi della normativa italiana);
 - di leggi, atti aventi forza di legge o regolamenti applicabili, con particolare riguardo alle fattispecie corruttive;
 - di procedure/policy interne adottate dal Gruppo e/o dalle singole società del Gruppo;
- (definite nell'insieme le "Segnalazioni").

L'elenco delle violazioni di cui sopra è da considerarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo e si rinvia, in ogni caso, alla legge di implementazione nazionale della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, per l'elenco completo delle violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione da parte di ciascun Soggetto Destinatario in conformità alla presente *Whistleblowing Policy*.

Si specifica, altresì, che l'elenco delle violazioni di cui sopra deve tener conto delle specificità di ciascuna società del Gruppo. Pertanto, non tutte le violazioni sopra indicate potranno essere oggetto di Segnalazioni da parte di tutte le società del Gruppo.

La Persona Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Comitato di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le Segnalazioni possono essere trasmesse al Comitato attraverso i seguenti canali interni:



- piattaforma digitale “Whistleblowing” (di seguito anche solo “Piattaforma”), che consente alla Persona Segnalante di inviare segnalazioni in forma scritta e/o orale (tramite messaggistica vocale) sia registrando i propri dati sia in forma anonima;
- posta ordinaria cartacea (es. lettera, raccomandata a/r), all’attenzione del Comitato di NAMIRIAL S.p.A. presso Via Caduti sul Lavoro 4, 60019, Senigallia (AN), sia fornendo i propri dati sia in forma anonima, riportando all’esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”; le Segnalazioni non anonime andranno inserite in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l’oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all’esterno, la dicitura sopra indicata;
- incontro diretto con il Comitato, da richiedersi via e-mail o in via diretta.

Il Comitato può essere contattato attraverso i seguenti indirizzi:

- posta elettronica: whistleblowing@ethics.namirial.com, ovvero
- posta ordinaria: all’attenzione del Comitato di NAMIRIAL S.p.A. - Via Caduti sul Lavoro 4, 60019, Senigallia (AN).

I suddetti canali di segnalazioni interni implementati dalla Società, nell’interesse del GRUPPO NAMIRIAL, garantiscono la riservatezza dell’identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta (definita come la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente) e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata al Comitato.

La Segnalazione interna, presentata ad un soggetto diverso dal Comitato, è trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

6. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato valuta le Segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

Nell’ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Comitato svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla Persona Segnalante, anche per il tramite degli strumenti di notifica della Piattaforma, avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione; la presente disposizione non si applica in caso di Segnalazioni effettuate in forma anonima a mezzo posta ordinaria cartacea;
- b) mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante, anche per il tramite degli strumenti interni alla Piattaforma, e richiede a quest’ultima, se necessario, integrazioni;



- c) coinvolge, ai fini della gestione della segnalazione e nell'ottica di garantire la c.d. "prossimità", l'eventuale soggetto interno alla società del Gruppo cui sia riferibile la segnalazione, in conformità a quanto indicato nell'art. 4 della presente procedura;
- d) dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) fornisce riscontro, anche per il tramite degli strumenti di notifica della Piattaforma, alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione; la presente disposizione non si applica in caso di Segnalazioni effettuate in forma anonima a mezzo posta ordinaria cartacea;
- f) garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della Segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, del Gruppo e di terzi.

Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Comitato al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Nello svolgimento della suddetta analisi, il Comitato può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati assicurando, in ogni caso, la riservatezza e, ove possibile, l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Laddove effettuate tramite la Piattaforma, le Segnalazioni verranno gestite dal Comitato mantenendo l'anonimizzazione del nome della Persona Segnalante salvo che tale informazione non si renda necessaria per la prosecuzione dell'attività di indagine nel quale caso la Persona Segnalante verrà debitamente informata dell'accesso ai suoi dati personali da parte del Comitato.

Qualora, nella fase dell'analisi preliminare o nel corso della gestione della stessa, dovesse emergere un ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, il gestore della segnalazione coincide con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), le Segnalazioni dovranno essere indirizzate al vertice aziendale oppure a un singolo membro del Comitato che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina in materia.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dal Comitato, con le relative motivazioni e si provvederà a dare comunicazione dell'esito alla Persona Segnalante, anche per il tramite degli strumenti di notifica della Piattaforma, entro e non oltre il termine di cui al precedente § 6, lett. e). La presente disposizione non si applica in caso di Segnalazioni effettuate in forma anonima a mezzo posta ordinaria cartacea.



Approfondimenti specifici

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del soggetto segnalato, il Comitato provvede a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti del Comitato e, se del caso, del supporto della/e persona/e della società del Gruppo cui è riferibile la Segnalazione come indicato al precedente art. 4, della funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo e/o delle funzioni aziendali coinvolte;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni al Gruppo;
- ascoltare la Persona Coinvolta, anche su sua richiesta, mediante procedimento cartolare e/o attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- concordare con il responsabile della funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione ed i vertici aziendali, le eventuali azioni correttive necessarie per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;
- concordare con il responsabile della funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo (ad es. azioni giudiziarie) da proporre ai vertici aziendali;
- richiedere ai vertici aziendali l'avvio, d'intesa con la funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, di un procedimento disciplinare nei confronti della Persona Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- sottoporre alla valutazione del responsabile della funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo e/o dei vertici aziendali, gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i soggetti segnalati. Sarà cura del responsabile della funzione *compliance/legale* di NAMIRIAL e/o delle altre società del Gruppo informare tempestivamente il Comitato e di tali provvedimenti.

7. SEGNALAZIONE ESTERNA

7.1. Condizioni per la segnalazione esterna

La Persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:



- a) in assenza di un canale di segnalazione interna oppure, se pur presente tale canale di segnalazione interna, lo stesso risulti inattivo o, ancora, non conforme alla vigente normativa;
- b) la Persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.2. Canali di segnalazione esterna

Si rimanda al documento “Canali di segnalazione esterna” da considerarsi parte integrante e sostanziale della presente policy, cui è allegato.

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La divulgazione pubblica consiste nel 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.

La Persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In tale ipotesi, la Persona Segnalante sarà tutelata dalle norme sul segreto professionale applicabili agli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia.

9. FORME DI TUTELA DEL SEGNALENTE

9.1. Riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e della Segnalazione.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante nelle attività di gestione delle Segnalazioni.

Il Gruppo si impegna a tutelare l'identità della Persona Segnalante e la riservatezza di tutte le informazioni contenute nelle Segnalazioni (inclusa l'identità della Persona Coinvolta, della



persona menzionata e della relativa documentazione) durante l'intero processo di gestione delle stesse - dal momento della ricezione fino al termine delle indagini - e da parte di tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel procedimento, nel rispetto delle leggi in materia di *privacy* applicabili e coerentemente con le esigenze di indagine interna.

Il Gruppo si impegna a non rivelare l'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa Persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e s.m.i..

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 della persona incolpata, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente *Whistleblowing Policy* quando la rivelazione della identità della Persona Segnalante e delle informazioni sulla segnalazione è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

Si specifica che, nel caso di Segnalazioni effettuate con riferimento a società italiane, la Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Lo stesso vale per le società francesi, in virtù della LEGGE n° 2022-401 del 21 marzo 2022 volta a migliorare la protezione dei segnalanti.

9.2. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti in materia di *whistleblowing*, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 e relative leggi di recepimento nazionali.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Nel caso di Segnalazioni effettuate con riferimento a società italiane, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Nel caso di Segnalazioni realizzate con riferimento a imprese spagnole, i diritti previsti negli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati entro i limiti di quanto disposto negli articoli da 12 a 18 della Legge Organica 3/2018, del 5 Dicembre, di Protezione dei Dati Personali e garanzia dei diritti digitali.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società e dalle altre società del gruppo, in qualità di contitolari del trattamento,



nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 e relative leggi di recepimento nazionali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o della medesima citata direttiva, nonché adottando misure appropriate tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il Gruppo ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o della direttiva (UE) 2016/680.

10. PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

10.1. Campo di applicazione

Le misure di protezione della Persona Segnalante si applicano nei confronti delle Persone Segnalanti come individuate nella presente *Whistleblowing Policy*, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la Persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al precedente § 4;
- b) la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente *Whistleblowing Policy* e, in generale, in conformità alla normativa vigente.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Fatti salvi i limiti di responsabilità dettagliati al successivo § 10.7, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo non sono garantite e alla Persona Segnalante denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

È, altresì, tutelata in egual misura la Persona Segnalante in forma anonima, se è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

La tutela delle Persone Segnalanti - da considerarsi ugualmente Soggetti Destinatari ai sensi del precedente § 3 della presente *Policy Whistleblowing* - si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:



- a) quando il rapporto giuridico con il GRUPPO NAMIRIAL non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste dalla presente *Policy Whistleblowing*, si applicano anche:

- a) ai facilitatori (definiti come le persone fisiche che assistono una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10.2. Divieto di ritorsione

Nei confronti della Persona Segnalante 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 Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono elencate talune fattispecie che potrebbero costituire ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;



- i) la 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i 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;
- l) l'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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione della Persona Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Il GRUPPO NAMIRIAL si riserva il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente *Whistleblowing Policy*, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo alla Persona Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare sia la violazione da parte di un Soggetto Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelino infondate.

10.3. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Italia

La Persona Segnalante può rivolgersi ad uno degli enti del Terzo Settore individuati da ANAC - mediante stipula di apposite convenzioni con quest'ultima - e pubblicati sul sito di quest'ultima - al fine di ottenere informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La Persona Segnalante può rivolgersi agli Terzo Settore individuati da ANAC solo se appartenente alle società del gruppo avente sede legale in Italia e per le quali trova applicazione la normativa italiana.

10.4. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Francia

In Francia, le Persone Segnalanti beneficiano di diverse misure di assistenza e supporto in conformità alla legge n° 2022-401 del 21 marzo 2022 volta a migliorare la loro protezione. Queste misure includono:



- Il Difensore dei diritti: la Persona Segnalante può rivolgersi al Difensore dei diritti per ottenere informazioni sui propri diritti, un accompagnamento personalizzato e un orientamento verso le autorità competenti. Il Difensore dei diritti vigila anche per garantire la protezione contro le ritorsioni.
- Le associazioni accreditate: le Persone Segnalanti possono rivolgersi ad associazioni specializzate e riconosciute come attori di supporto. Queste associazioni sono abilitate a fornire un aiuto giuridico, psicologico o pratico nell'ambito della segnalazione.
- Assistenza psicologica e supporto finanziario: Le autorità competenti possono, a seconda delle circostanze, mettere in atto misure di supporto psicologico per le Persone Segnalanti. In caso di grave deterioramento della situazione finanziaria del segnalante legato alla sua segnalazione, può essere concesso un aiuto finanziario temporaneo.
- Accesso all'assistenza giudiziaria: In caso di contenzioso legato alla segnalazione, la Persona segnalante può accedere all'assistenza giudiziaria per coprire in tutto o in parte le spese legali.

Queste misure di supporto si applicano alle Segnalazioni effettuate nell'ambito delle attività delle filiali francesi del Gruppo, in conformità con le leggi nazionali.

Le procedure francesi garantiscono che le Persone Segnalanti, siano essi dipendenti o terzi (collaboratori esterni, subappaltatori, ecc.), possano segnalare in tutta sicurezza e beneficiare delle protezioni adeguate. Ogni entità del Gruppo Namirial che opera in Francia è tenuta a garantire l'informazione e l'accesso a questi meccanismi per i segnalanti che rientrano nel suo ambito di applicazione.

10.5. Misure di sostegno alle Persone Segnalanti applicabili in Spagna

Le persone che comunicano o rivelano infrazioni previste dall'articolo 2 della Legge 2/2023, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni normative e la lotta contro la corruzione, avranno diritto alla protezione a condizione che sussistano le seguenti circostanze:

- a) abbiano motivi ragionevoli per ritenere che le informazioni fornite siano veritiere al momento della comunicazione o rivelazione, anche se non forniscono prove conclusive, e che tali informazioni rientrino nell'ambito di applicazione della suddetta legge;
- b) la comunicazione o rivelazione sia stata effettuata in conformità con i requisiti previsti dalla legge menzionata.

Inoltre, avranno accesso alle seguenti misure di supporto:

- a) Informazioni e consulenza complete e indipendenti, facilmente accessibili al pubblico e gratuite, sulle procedure e i ricorsi disponibili, sulla protezione dalle ritorsioni e sui diritti della persona interessata.
- b) Assistenza effettiva da parte delle autorità competenti dinanzi a qualsiasi autorità pertinente coinvolta nella loro protezione dalle ritorsioni, compresa la certificazione che possono beneficiare della protezione ai sensi della presente legge.
- c) Assistenza legale nei procedimenti penali e nei procedimenti civili transfrontalieri in conformità con la normativa comunitaria.



d) Sostegno finanziario e psicologico, in via eccezionale, qualora l'Autorità Indipendente per la Protezione del Segnalante (A.A.I.) lo decida, previa valutazione delle circostanze derivanti dalla presentazione della comunicazione.

Tutto ciò, indipendentemente dall'assistenza che potrebbe spettare ai sensi della Legge 1/1996, del 10 gennaio, sull'assistenza legale gratuita, per la rappresentanza e la difesa nei procedimenti giudiziari derivanti dalla presentazione della comunicazione o rivelazione pubblica.

10.6. Protezione dalle ritorsioni per le Persone Segnalanti

Chiunque ritenga di aver subito ritorsioni a seguito di una Segnalazione può rivolgersi all'ANAC TRANSLATIONS (o Difensore dei diritti per la Francia, così inteso in tutto ciò che segue). In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Tale previsione trova applicazione solo per la Persona Segnalante appartenente alle società del gruppo avente sede legale in Italia e per le quali trova applicazione la normativa italiana. Gli atti assunti dal GRUPPO NAMIRIAL in violazione di quanto previsto al precedente articolo 10.2 sono nulli.

Le Persone Segnalanti che siano state licenziate a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere dal GRUPPO NAMIRIAL in violazione del divieto di ritorsione come disciplinato dal precedente articolo 10.2 della *Whistleblowing Policy* e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

10.7. Limitazioni della responsabilità della Persona Segnalante

Non è punibile la Persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. È esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Persona Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Norma applicabile in Spagna



Le misure di supporto saranno fornite dall'Autorità Indipendente per la Protezione del Segnalante (A.A.I.) in caso di infrazioni commesse nell'ambito del settore privato e nel settore pubblico statale e, se del caso, dagli organi competenti delle comunità autonome, in relazione alle infrazioni nell'ambito del settore pubblico autonomo e locale del territorio della rispettiva comunità autonoma, nonché alle infrazioni nell'ambito del settore privato, quando l'inadempimento comunicato sia circoscritto all'ambito territoriale della corrispondente comunità autonoma.

Quanto sopra deve intendersi fatto salvo le misure di supporto e assistenza specifiche che possono essere articolate dalle entità del settore pubblico e privato.

11. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

Il Comitato conserva le Segnalazioni ricevute all'interno dello spazio di archivio della Piattaforma, accessibile esclusivamente ai componenti dello stesso e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione, tenuto conto che non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque anni) a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le Segnalazioni pervenute tramite il sistema di messaggistica vocale registrato, attivo all'interno della Piattaforma, previo consenso della Persona Segnalante, sono documentate, a cura del Comitato, all'interno della Piattaforma stessa mediante registrazione nonché trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la Persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Le Segnalazioni effettuate oralmente nel corso di un incontro con il Comitato, previo consenso della Persona Segnalante, sono documentate a cura del Comitato mediante verbale. In tale caso, la Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

NAMIRIAL S.P.A.

Canali di segnalazione esterna (allegato a WHISTLEBLOWING GROUP POLICY)

**Namirial S.p.A.**

Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (An) - Italia | Tel. +39 071 63494
www.namirial.com | amm.namirial@sicurezza postale.it | P.IVA IT02046570426
C.F. e iscriz. al Reg. Impr. Ancona N. 02046570426 | REA N. AN - 157295
Codice destinatario T04ZHR3 | Capitale sociale € 8.256.361,60 i.v.



Sommario

1. INFORMAZIONI GENERALI	3
Documento	3
Approvazione	3
Versioni	3
Accesso.....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	4
3.1. Canali di segnalazione esterna validi in Italia.....	4
3.2. Canali di segnalazione esterna validi in Austria	4
3.3. Canali di segnalazione esterna validi in Germania.....	4
3.4. Canali di segnalazione esterna validi in Romania	4
3.5. Canali di segnalazione esterna validi in Francia	4
3.6. Canali di segnalazione esterna validi in Spagna.....	4



1. INFORMAZIONI GENERALI

Documento

Classificazione di sicurezza:	Documento Pubblico
Società:	Namirial S.p.A.
Versione:	1.1
Data ultima versione:	18/12/2024
Nome documento:	Canali di segnalazione esterna whistleblowing_v.01.1_18.12.2024

Approvazione

Redatto da:	Revisionato da:	Approvato da:
<i>Team Legal</i>	<i>CFO & Corporate Governance Director</i>	<i>Chief Executive Officer</i>

Versioni

Versione	Modifica	Descrizione modifica	Data
1.0	Originale	Prima stesura	15.12.2023
1.1	Aggiornamento	Aggiunta canali di segnalazione per Francia e Spagna	18.12.2024

Accesso

N.	Ruolo	Letture	Letture e Modifica
1	Team Legal		X
2	Dipendenti	X	
3	Terze Parti	X	



2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale della *Whistleblowing Policy* cui è allegato, rientrando pertanto nel medesimo ambito di applicazione ivi definito.

3. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni esterne sono indirizzate all'Autorità nazionale competente nel seguito individuata.

Nella gestione delle segnalazioni, l'Autorità garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Ciascuna Autorità ha attivato a tal fine un canale di segnalazione esterna raggiungibile tramite il proprio sito istituzionale.

Maggiori informazioni sul predetto canale di segnalazione esterna sono disponibili sui rispettivi siti istituzionali ai quali si rinvia.

3.1. Canali di segnalazione esterna validi in Italia

Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)

3.2. Canali di segnalazione esterna validi in Austria

"Federal Office for the Prevention of and Fight against Corruption for reports on violations of federal regulations"

3.3. Canali di segnalazione esterna validi in Germania

"Federal Office of Justice"

3.4. Canali di segnalazione esterna validi in Romania

"National Integrity Agency" o, se esistono leggi speciali che si applicano a determinati domini, dall'autorità competente per ciascun dominio.

3.5. Canali di segnalazione esterna validi in Francia

Difensore dei diritti (Défenseur des droits).

3.6. Canali di segnalazione esterna validi in Spagna

Autorità Indipendente per la Protezione del Segnalante, A.A.I., o le autorità autonome corrispondenti.