

PROCEDURA

pagina 1 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

INDICE

1.	SCOPO	3
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3.	RIFERIMENTI E DOCUMENTI COLLEGATI	3
4.	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
5.	DESCRIZIONE	5
5.1	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (gli Attori e le Modalità)	5
5.1.1	Soggetti che possono effettuare una Segnalazione (c.d. Segnalante)	5
5.1.2	Il Soggetto Segnalato	6
5.1.3	Il Gestore del Canale Interno di Segnalazione Whistleblowing	6
5.1.4	Il Manager delle Segnalazioni	6
5.1.5	Oggetto della Segnalazione (le Violazioni)	6
5.1.6	Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalate	7
5.1.7	Forma e contenuti minimi della Segnalazione	8
5.2	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	8
5.2.1	Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma informatica	9
5.2.2	Segnalazione in forma orale tramite linea telefonica	9
5.2.3	Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto	9
5.3	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALE INTERNO	9
5.3.1	Ricezione e registrazione della Segnalazione	10
5.3.2	Valutazione preliminare e classificazione della segnalazione	11
5.3.3	Verifiche e indagini interne	11
5.3.4	Riscontro alla segnalazione	11
5.3.5	Conclusione del processo	11
5.3.6	Reporting e conservazione	12
5.4	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	13
5.4.1	Canale di segnalazione tramite ANAC	13
5.4.2	Divulgazione pubblica	13
5.4.3	Denuncia all’Autorità Giudiziaria	14
5.5	PRINCIPI GENERALI E TUTELE	14
5.5.1	Obbligo di riservatezza	15
5.5.2	Divieto di ritorsione	15

PROCEDURA

pagina 2 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

5.5.3	Tutela del Segnalato	17
5.5.4	Limitazione di responsabilità e di tutela dei Soggetti Protetti	17
5.5.5	Misure di sostegno	17
5.6	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	17
5.7	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	18
5.8	FLUSSI INFORMATIVI TRA MANAGER E ODV	19
5.9	APPROVAZIONE, DIVULGAZIONE, REVISIONE	19
5.10	ALLEGATI	19
6.	DEVIAZIONI E CONDIZIONI DI EMERGENZA	19

Rev.	Motivo della revisione	Data	Redazione	Verifica	Validazione	Approvazione
01	Prima emissione	30/09/2025	Sgalippa M.	Plaitano A.	Mannocchi B.	Plaitano A.

PROCEDURA

pagina 3 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”****1. SCOPO**

La finalità di un Sistema di Segnalazioni di violazioni c.d. Whistleblowing è quello di consentire all'azienda che lo adotta di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o altre forme di illecito, a tutelare l'azienda da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della Società, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi. A tal fine ELANTAS Europe S.r.l. (“**EEU Srl**” o anche “**Società**”) mette a disposizione dei dipendenti e dei soggetti terzi dei canali sicuri e riservati per comunicare possibili illeciti commessi nell'ambito delle attività svolte nel Contesto lavorativo della Società, garantendo che nessun soggetto sia discriminato o subisca ritorsioni a causa della propria Segnalazione.

EEU Srl si era già dotata di un Sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni, ed alla luce delle modifiche normative apportate dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (“**Decreto**”), relativo all'attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 4, comma 1, del Decreto.

Si precisa che, nell'impostazione del nuovo Sistema di segnalazioni, la Società ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato innanzitutto dalla ALTANA Whistleblowing Policy ([legal_whistleblowing_policy_v1.pdf](https://legal.whistleblowing_policy_v1.pdf) (altanacomcdn.azureedge.net)), nonché dalle Linee Guida ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e dalla Linea Guida Operativa Whistleblowing di Confindustria. Nel caso la Policy ALTANA sia in conflitto con le leggi locali obbligatorie, prevarranno quest'ultime.

Pertanto, la presente procedura di gestione del Sistema di Segnalazioni “Whistleblowing” (“**Procedura**”), adottata da EEU Srl in conformità al Decreto, ha lo scopo di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa, disciplinare la gestione delle segnalazioni, regolamentare i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, nonché definire l'oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto ed illustrare le misure di tutela ivi previste.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate da EEU Srl coinvolte nella gestione di qualsiasi Segnalazione di informazioni sulle Violazioni (così come meglio specificate nei successivi paragrafi 5.1.1 e 5.1.2 della presente Procedura) acquisite all'interno del contesto lavorativo, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione da EEU Srl.

3. RIFERIMENTI E DOCUMENTI COLLEGATI

- Direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 1937/2019
- Regolamento n.679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (“GDPR”)
- Decreto legislativo n.196 del 30 giugno 2003 (c.d. “Codice Privacy”)
- Decreto legislativo n.101 del 10 agosto 2018 (s.m.i. al Codice Privacy)
- Codice Etico di EEU Srl
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di EEU Srl (“MOG231”)
- Linee guida ANAC approvate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023
- ALTANA Whistleblowing Policy CCO-001 versione 1.0 del 01/03/2021
- Confindustria – Guida Operativa Whistleblowing Ottobre2023

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Definizioni utilizzate	Descrizione
------------------------	-------------

PROCEDURA

pagina 4 di 19

PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”

Persona Segnalante (o Segnalante)	La persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.
Persona Segnalata (o Segnalato)	La persona fisica menzionata nella Segnalazione, interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica, alla quale la Violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale Violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Soggetti Protetti	Soggetti ai quali sono estese le tutele previste dal Decreto; rientrano in tale categoria: I. il Segnalante; II. il c.d. Facilitatore, ossia la persona fisica che fornisce assistenza al Segnalante per l'effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; III. le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; IV. i colleghi di lavoro del Segnalante e che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo dello stesso e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; V. gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.
Segnalazione	Qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio diretto, contenente informazioni sulle Violazioni, effettuata dalla Persona Segnalante, o in forma anonima, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.
Violazione	Atti consistenti in comportamenti, violazioni di leggi e regolamenti, condotte illecite od omissioni, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.
Informazioni sulle violazioni	Tutte le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del Contesto lavorativo, nonché gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.
Gestore del Canale Interno di Segnalazione Whistleblowing	Il soggetto incaricato dalla EEU Srl per la gestione del canale interno di segnalazione whistleblowing, dotato di autonomia organizzativa e funzionale.
Manager delle Segnalazioni	Il soggetto identificato nella ALTANA Whistleblowing Policy quale responsabile della supervisione delle segnalazioni nell'intero processo di gestione, dalla ricezione alla conclusione.
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dell'organizzazione aziendale di EEU Srl, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni.

PROCEDURA

pagina 5 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

Ritorsione	Qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante, o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiustificato.
-------------------	--

Abbreviazioni

MOG231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e relativi allegati adottato da EEU Srl;

OdV: l'organismo istituito da EEU Srl ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG231 e del Codice Etico adottati dalla Società nonché al loro relativo aggiornamento;

LG-ANAC: 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” approvate dall'Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC;

5. DESCRIZIONE**5.1 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (gli Attori e le Modalità)****5.1.1 Soggetti che possono effettuare una Segnalazione (c.d. Segnalante)**

Possono effettuare Segnalazioni:

- i dipendenti assunti dalla EEU Srl con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;
- i lavoratori autonomi ed i collaboratori coordinati e continuativi, che svolgono la propria attività lavorativa per conto o in favore di EEU Srl;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con EEU Srl (clienti, fornitori ed i loro lavoratori/collaboratori, appaltatori e subappaltatori, agenti, a prescindere dalla natura delle attività), i liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai, etc.) e i consulenti, che prestano la propria attività presso EEU Srl;
- volontari, stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che svolgono la propria attività presso EEU Srl;
- tutti gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto, presso EEU Srl;

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di violazioni nell'ambito del Contesto lavorativo della EEU Srl ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni presentate da soggetti diversi da quelli sopra menzionati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale. In tale ultimo caso, le segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa e, se relative a materie di competenza della Società, sono trattate quali segnalazioni ordinarie, e quindi essere gestite dalle funzioni aziendali competenti.

PROCEDURA

pagina 6 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”****5.1.2 Il Soggetto Segnalato**

La Segnalazione può riguardare i membri degli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i dipendenti ed i collaboratori non subordinati delle società del Gruppo, nonché il personale dei partner commerciali, fornitori, intermediari, i membri dell'OdV, e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita o irregolare di cui si sia venuti a conoscenza nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante in ragione delle funzioni svolte.

5.1.3 Il Gestore del Canale Interno di Segnalazione Whistleblowing

EEU Srl ha identificato e designato la società ALTANA AG (“**AAG**”) affiliata al Gruppo ALTANA come Gestore del Canale Interno di Segnalazione Whistleblowing (“**Gestore**”), a cui è stata affidata la gestione degli appositi canali interni di comunicazione descritti al successivo capitolo 5.2, dotato di autonomia organizzativa e funzionale. L'assunzione di tale incarico è formalizzata attraverso uno specifico contratto di servizio scritto tra le parti, secondo le modalità di incarico formale stabilite dall'organo amministrativo della Società e dalla AAG.

Il Gestore si avvale della piattaforma informatica esterna in cloud (“**Piattaforma WB**”) del fornitore di servizi esterno “Safecall Ltd UK”, per garantire sia una maggiore accessibilità, ad esempio in termini di lingue parlate e orari di funzionamento, sia una maggiore sicurezza e riservatezza. Il fornitore di servizi esterno assume la veste di Responsabile esterno del trattamento dei dati personali ex art.28 del GDPR in base ad un accordo appositamente stipulato con AAG.

Poiché sia EEU Srl che AAG fanno parte del Sistema di Gestione della Protezione dei Dati ALTANA e hanno aderito all'Accordo Quadro sulla Protezione dei Dati del Gruppo ALTANA a partire dall'11 novembre 2022 (“Accordo Quadro sulla Protezione dei Dati”), che consente alle Parti di trattare i dati personali per conto reciproco in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 senza dover stipulare accordi individuali per l'elaborazione degli ordini, anche la AAG, quale Gestore del Canale Interno di Segnalazione Whistleblowing, agisce in qualità di Responsabile esterno del trattamento dei dati personali ex art.28 del GDPR per conto della EEU Srl, ai sensi del suddetto Accordo Quadro sulla Protezione dei Dati.

5.1.4 Il Manager delle Segnalazioni

Nella ALTANA Whistleblowing Policy è stato definito un Sistema di Segnalazione, denominato “ALTANA Whistleblowing System” che offre vari canali per effettuare una segnalazione di una Violazione descritti al successivo capitolo 5.2. Il Chief Compliance Officer (“**CCO**”) di AAG è responsabile della ALTANA Whistleblowing Policy e conseguentemente dell'ALTANA Whistleblowing System, inclusa la sua attuazione, il riesame periodico e, ove necessario, la revisione e monitoraggio costante del suo stato di attuazione e, ove necessario, di ulteriori misure di attuazione. Il CCO è anche il soggetto responsabile della supervisione delle segnalazioni nell'intero processo di gestione, dalla ricezione alla conclusione, ed in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e specificamente formato a tale scopo; pertanto, EEU Srl lo riconosce quale Manager delle Segnalazioni (“**Manager**”).

5.1.5 Oggetto della Segnalazione (le Violazioni)

I Soggetti Segnalanti possono effettuare segnalazioni di violazioni consistenti in comportamenti, atti illeciti od omissioni, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo e relative a:

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 231/2001 o violazioni del MOG231. Tali Violazioni possono essere oggetto esclusivamente di Segnalazioni Interne, come definito nel successivo capitolo 5.2;
- ii) violazioni di leggi e regolamenti nazionali e dell'UE. Tali Violazioni possono essere oggetto di Segnalazione Interna o Esterna, come definito nei successivi capitoli 5.2 e 5.4;
- iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'UE);
- iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato, di imposta sulle società o di meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale);
- v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

Per maggiori dettagli sulle violazioni consultare il seguente link: [Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24](#)).

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;

PROCEDURA

pagina 7 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
 - condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate (si pensi, ad esempio, all’occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della Violazione).
- Inoltre, il Segnalante è tenuto ad indicare nella Segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità.

Segnalazioni escluse

Sono escluse dal perimetro di applicazione del Decreto, e quindi dall’applicazione delle misure di tutela previste dallo stesso, le seguenti segnalazioni ordinarie:

- le rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate o altro lavoratore;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione (a titolo esemplificativo, le segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014), nonché le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’UE.

Attenzione: in ogni caso, si sottolinea che SOLO le segnalazioni che hanno ad oggetto le violazioni come sopra definite rientrano nell’ambito di applicazione della presente Procedura e, pertanto, troveranno applicazione le tutele e le garanzie previste dal Decreto, descritte nel successivo capitolo 5.5. Rimane inteso che le segnalazioni che non dovessero essere ritenute rilevanti ai fini della presente Procedura, pertanto al di fuori del perimetro applicativo del Decreto, saranno archiviate dal Manager come “*segnalazioni non whistleblowing*” e gestite come segnalazioni ordinarie, ed inoltrate alle funzioni aziendali competenti e all’OdV affinché svolgano le proprie attività istruttorie. In questi casi non si applicheranno le tutele e le garanzie previste dal Decreto.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere, pertanto tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, non sono inoltre ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

5.1.6 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalate

Al fine di agevolare l’identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, delle principali condotte/comportamenti rilevanti:

- corruzione, dazione di somme di denaro, beni o concessione di altre utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l’esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);
- manomissione di documenti (anche digitali) attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- corruzione, dazione di somme di denaro, beni o concessione di altre utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti dalle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori, clienti, consulenti o collaboratori esterni;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- violazioni della normativa afferente alla tutela dell’ambiente o in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- irregolarità o situazioni sospette relative a omaggi, donazioni o sponsorizzazioni;
- violazioni delle politiche e/o delle procedure aziendali e del Gruppo ALTANA, laddove non riconducibili alle segnalazioni ordinarie.

PROCEDURA

pagina 8 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

Per maggiori dettagli consultare la LG-ANAC al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

5.1.7 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia effettuata in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione. La Segnalazione deve quindi essere il più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di Segnalazione. Allo stesso tempo, si invita il Segnalante a non attuare attività di investigazione che possano esporlo individualmente.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti/comportamenti descritti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, etc.) e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- b) le generalità e qualsiasi altro elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata;
- c) specificare espressamente che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal Decreto nel caso di eventuali ritorsioni per poter essere trattata come “segnalazione whistleblowing”, ed evitare che la Segnalazione venga considerata quale Segnalazione ordinaria in quanto estranea alla presente Procedura ed alla disciplina del Decreto, ed essere gestita dalle Funzioni aziendali competenti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione o che possa confermare la fondatezza dei fatti narrati;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione **NON** deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto, a cura dei soggetti preposti alla loro disamina e valutazione, alle Funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che EEU Srl accetta altresì segnalazioni in **forma anonima** (da intendersi quali segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate e pertinenti/inerenti (cioè riferite all'ambito di applicazione della normativa whistleblowing), sono equiparate a segnalazioni whistleblowing e in tal caso considerate nell'ambito della presente Procedura anche in riferimento alle tutele del Segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra i soggetti preposti alla loro disamina e valutazione e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso tre diversi canali di segnalazione:

- Canale di Segnalazione Interno (capitolo 5.2)
- Canale di Segnalazione Esterno (paragrafo 5.4.1)
- Divulgazione pubblica (paragrafo 5.4.2)

Le tre tipologie di Segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

1. una Segnalazione Esterna solo se non ha potuto effettuare una Segnalazione Interna o se questa non ha avuto esito;
2. una Divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una Segnalazione Interna e/o Esterna senza esito.

5.2 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Il Canale di Segnalazione Interno a disposizione del Segnalante per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni permette di effettuare:

PROCEDURA

pagina 9 di 19

**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

- Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma informatica (che assume carattere di canale principale e privilegiato)
- Segnalazione in forma orale tramite linea telefonica
- Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

5.2.1 Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma informatica

La Piattaforma WB per le segnalazioni whistleblowing è raggiungibile da qualsiasi browser attraverso il seguente link: [Safecall website](#).

Tale Piattaforma WB è web-based e fruibile da tutti i dispositivi (PC, Tablet, Smartphone). Essa fornisce un'ampia gamma di misure di sicurezza attive per proteggere i dati immessi nella piattaforma, tra cui, ma non solo:

- Sicurezza combinata basata sui ruoli gerarchici utilizzando controlli della privacy chiaramente definiti che limitano l'accesso caso per caso.
- Crittografia simmetrica AES256 in transito e a riposo.
- Autenticazione a due fattori per i client con regolari test di penetrazione indipendenti per convalidare i controlli e i processi di sicurezza.
- Blocchi sul traffico non autorizzato verso e all'interno dei data center e prevenzione degli attacchi DDoS.

La pagina internet di accesso alla Piattaforma WB contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della piattaforma stessa (per maggiori dettagli sull'accesso consultare il doc. 102-5A2-002 Istruzioni Operative per accesso alla piattaforma WB).

La Piattaforma WB prevede una registrazione riservata, l'utilizzo della crittografia e un percorso guidato per il Segnalante (con domande aperte e chiuse, alcune obbligatorie) che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti, ed è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e della sicurezza dei dati (come descritto sopra).
- solo il Manager e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Al momento della compilazione del modulo di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di effettuare la Segnalazione anche in modo **semi-anonimo o del tutto anonimo**.

La Piattaforma WB consente, altresì, di effettuare il caricamento (upload) della documentazione che il Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Manager a supporto della propria Segnalazione.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma WB fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentiranno di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Manager.

5.2.2 Segnalazione in forma orale tramite linea telefonica

La Segnalazione può essere effettuata tramite apposita linea telefonica segnalata all'interno della Piattaforma WB. Per ogni informazione di dettaglio circa l'utilizzo del numero di telefono dedicato si rimanda al doc. 102-5A2-002 Istruzioni Operative per accesso alla piattaforma WB.

5.2.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Manager, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Ricevuta la richiesta, il Manager è tenuto a fissare l'incontro entro un periodo di tempo ragionevole ed in un luogo “neutrale” esterno alla Società in Italia.

5.3 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALE INTERNO

Una Segnalazione sarà esaminata e gestita dal Manager identificato nel precedente paragrafo 5.1.4. Le autorizzazioni al trattamento dei dati personali sono rilasciate anche a tutte quelle persone coinvolte dal Manager nella gestione della Segnalazione, in base alle necessità di indagine del caso di specie, previa adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

Si sottolinea che nessun soggetto appartenente alla EEU Srl ha l'autorizzazione ad accedere alle segnalazioni inserite nella suddetta Piattaforma WB.

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

I Canali di Segnalazione Interni assicurano la protezione dei dati personali e la riservatezza:

- dell'identità dei Soggetti Protetti;
- del contenuto della Segnalazione;
- della documentazione relativa alla Segnalazione.

Il Manager potrà:

- dare diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- adottare misure per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni, informazioni o documentazione di supporto o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- interfacciarsi con altre funzioni aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza dei Soggetti Protetti;
- svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nel rispetto delle garanzie di riservatezza dei Soggetti Protetti;
- informare della Segnalazione le seguenti persone del Gruppo ALTANA: il/i membro/i del Comitato di Compliance che è/sono responsabile/i della/e categoria/e di Violazioni segnalate, il Responsabile dell'Internal Audit e il membro del Consiglio di Conformità, nel rispetto delle garanzie di riservatezza dei Soggetti Protetti (per maggiori dettagli consultare la ALTANA Whistleblowing Policy al seguente link: [legal whistleblowing policy v1.pdf \(altana.intranet\)](#));
- informare della Segnalazione il Presidente dell'OdV qualora la Segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOG231 e/o del Codice Etico della EEU Srl, nel rispetto delle garanzie di riservatezza dei Soggetti Protetti.

Laddove il Manager o le suddette persone informate del Gruppo ALTANA o dell'OdV versino in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o voglia qualificarsi come Segnalante), hanno l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della Segnalazione.

Viene di seguito delineato il processo di gestione di una Segnalazione nelle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini;
- riscontro alla Segnalazione;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- conservazione della Segnalazione.

5.3.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

Alla ricezione della Segnalazione, la Piattaforma WB provvede automaticamente a comunicare al Segnalante la ricezione della Segnalazione tramite l'attribuzione di un numero identificativo progressivo che consentirà l'identificazione univoca della Segnalazione.

Dopo che è stata presentata una Segnalazione, il fornitore di servizi esterno fornirà una dichiarazione scritta della Segnalazione al Manager, il quale confermerà la ricezione della segnalazione al Segnalante entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, a condizione che il Segnalante abbia fornito informazioni di contatto adeguate, assolvendo così l'obbligo di invio di un avviso di ricezione come previsto dal Decreto. Il Manager gestisce la Segnalazione nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nel successivo capitolo 5.5, così come tutte le persone informate suddette, e ne verifica la fondatezza secondo le modalità riportate nel successivo capitolo 5.3. Si precisa che l'avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nell'eventualità di ricezione di una Segnalazione tramite canale diverso dalla Piattaforma WB, il Manager provvederà ad inserire la Segnalazione nella piattaforma.

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”****5.3.2 Valutazione preliminare e classificazione della segnalazione**

Il Manager provvede tempestivamente all'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta, con una prima verifica circa la correttezza della Procedura seguita dal Segnalante, verifica che il contenuto della Segnalazione sia riferito all'ambito di applicazione della normativa whistleblowing, verifica l'inerenza della Segnalazione e acquisisce tutti gli elementi.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Manager può provvedere a considerare la Segnalazione come una delle seguenti tipologie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei soggetti segnalanti. Il Manager, se si ritiene che la Segnalazione sia fondata e dettagliata, ma non rilevante ai fini della normativa whistleblowing, può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti (nel qual caso i Soggetti Protetti perderebbero le tutele previste dal Decreto);
- b) Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazione che si confermi sufficientemente circostanziata e attinente al perimetro della presente Procedura, il Manager avvia la fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

5.3.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata considerata come “rilevante e trattabile”, il Manager avvia le verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati. Il Manager si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti), nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato di avanzamento dell'istruttoria.

Se il Segnalante non fornisce, entro tre mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il Manager procede con l'archiviazione della Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante.

L'attività di istruttoria interna sarà condotta in modo confidenziale, accurato e imparziale, in ottica di preservare la riservatezza del Segnalante. Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Manager valuta, caso per caso, la necessità o meno di avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali adeguatamente qualificate e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutela dei Soggetti Protetti). Qualora sia necessario il trasferimento dei dati esternamente alla Piattaforma WB, in particolare dati personali del Segnalante, il Manager richiederà esplicito consenso al Segnalante tramite la piattaforma stessa o per iscritto.

Il Manager potrà anche sentire il Segnalato e le eventuali altre persone menzionate nella Segnalazione, che hanno il diritto di essere sentiti al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

5.3.4 Riscontro alla segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Manager provvede a dare riscontro al Segnalante mediante Piattaforma WB o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione. Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'avvio di un'inchiesta interna, sullo stato di avanzamento dell'indagine su base periodica ed eventualmente nelle relative risultanze, dell'archiviazione, dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, del rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, a condizione che la persona che effettua la segnalazione abbia fornito adeguate informazioni di contatto.

5.3.5 Conclusione del processo

All'esito della fase di analisi, il Manager redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), comunque nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui sono indicati:

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Manager potrà:

- (i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, rivolgersi all'Amministratore Delegato della Società perché individui e intraprenda le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di esclusiva spettanza;
- (ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, disporre l'archiviazione con adeguata motivazione scritta;
- (iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvedere come sopra previsto sub (i) e disporre l'archiviazione come sopra previsto sub (ii).

Il Segnalante ha la possibilità di visualizzare lo stato di avanzamento o chiusura della Segnalazione accedendo, anche in fase successiva, alla Piattaforma WB attraverso le credenziali personali associate alla singola Segnalazione.

5.3.6 Reporting e conservazione

Annualmente viene redatto dal Manager un report riepilogativo sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari).

La relazione annuale contiene almeno:

- l'indicazione di tutte le segnalazioni ricevute, di quelle in corso di analisi e quelle archiviate o concluse;
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate);
- proposta di eventuali criteri correttivi o integrativi alla Procedura;
- l'eventuale assenza di segnalazioni.

Tale report viene inviato all'Amministratore Delegato della EEU Srl, il quale ne mette a conoscenza il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società.

Fermo restando quanto sopra, anche l'OdV, nell'ambito del reporting periodico previsto dal MOG231 della EEU Srl, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza annuale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto.

Le decisioni da adottare da parte dei Vertici Aziendali, a seconda delle circostanze e della gravità della Violazione rilevata, possono comprendere una o più fra le seguenti azioni:

- a) risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività;
- b) restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio eventualmente ricevuto;
- c) assunzione di misure disciplinari (anche con revoca delle cariche/procure/deleghe conferite) nei confronti dei membri del personale coinvolti nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del MOG231/Codice Etico della EEU Srl;
- d) denuncia alle Autorità giudiziarie o contabili (nel caso in cui si rilevi che i fatti accertati presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo);
- e) adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.);
- f) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale a cura sia del Gestore che del Manager, solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione. La conservazione di tutti i dati inerenti alla Segnalazione non potrà comunque

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

superare i 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, o per il diverso termine di conservazione previsto dalla legge.

La Piattaforma WB utilizzata dalla Società permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata, nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali (GDPR).

5.4 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**5.4.1 Canale di segnalazione tramite ANAC**

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le violazioni delle norme dell'UE di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 5.1.5 e ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno **non ha avuto seguito**;
- quando il Segnalante ha **fondati motivi** – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha **fondati motivi** – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. Esterna, mediante il canale messo a disposizione dall'ANAC che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità dei Soggetti Protetti, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna ANAC deve essere adeguatamente motivata dal Segnalante; in particolare:

- una Segnalazione **“non ha avuto seguito”** quando è rimasta totalmente priva di riscontro;
- i **“fondati motivi”** devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dall'ANAC, designata quale autorità a ricevere le segnalazioni esterne provenienti sia dal settore pubblico che dal privato: le modalità di utilizzo di tale canale sono indicate sul sito internet di ANAC al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Qualora la Società riceva comunicazione dall'ANAC di segnalazioni esterne che la riguardano, ne informerà senza indugio il Manager, il Presidente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

5.4.2 Divulgazione pubblica

Per Divulgazione pubblica si intende 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. In via **residuale e subordinata**, il Segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le violazioni delle norme dell'UE di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 5.1.5 e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficacia 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.

Si evidenzia che la Divulgazione pubblica è una modalità di segnalazione **assolutamente residuale**, sia per i presupposti stringenti che ne sono alla base, sia per la delicatezza delle conseguenze che possono derivare al Soggetto Segnalato ed all'azienda, soprattutto in caso di infondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora la Società riceva comunicazione di divulgazioni pubbliche che la riguardano, ne informerà senza indugio il Manager, il Presidente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Attenzione: la Divulgazione pubblica non può essere attivata in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOG231/Codice Etico della EEU Srl.

5.4.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo privato come definito nella presente Procedura. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

5.5 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del sistema di segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di EEU Srl. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di Segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti di EEU Srl o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata. Un elemento centrale dell'intera disciplina sul whistleblowing è rappresentato dal sistema di tutele offerte alla persona segnalante o che ha presentato una denuncia, tutele che si estendono anche a soggetti diversi da essa, che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Le tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione o della Divulgazione pubblica, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel Paragrafo 5.1.6;

- la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti “Facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;

- delle persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;

- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

Il Decreto prevede inoltre che non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni,

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Tali tutele non possono essere neanche oggetto di rinuncia volontaria. Quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali). Il Segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti da organizzazioni sindacali.

5.5.1 Obbligo di riservatezza

La presente Procedura garantisce la riservatezza dell'identità dei Soggetti Protetti, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione trasmessa, come richiesto dal Decreto.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità – direttamente o indirettamente – non possono essere rivelate senza l'espresso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito 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, essa sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante esplicitate nel presente Paragrafo.

La tutela della riservatezza non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo esterno a EEU Srl e/o di Autorità indipendenti originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni è considerata confidenziale e perciò accessibile solamente a soggetti autorizzati. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.

5.5.2 Divieto di ritorsione

Il Decreto prevede, a tutela dei Soggetti Protetti, il divieto di ritorsione; pertanto, EEU Srl non tollera alcun atto di ritorsione nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D.Lgs. n. 231/2001 o ad altre specifiche normative nazionali o dell'Unione in vigore.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, che provoca o può provocare ai Soggetti Protetti, in via diretta o indiretta, un danno ingiustificato.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

- la retrocessione di grado, la mancata promozione, la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a tutto ciò, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la 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;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica. Il Decreto ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una Segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla Segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

La tutela del segnalante è prevista anche in caso di segnalazioni rivelatisi poi infondate, qualora il Segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere e quindi fosse in buona fede.

In caso di Segnalazioni anonime, laddove il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dalla presente Procedura.

Nel caso in cui l'Autorità giudiziaria accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzioni amministrative. Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare 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 in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Le comunicazioni di ritorsioni subite, o che si presumono subite, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC. Sulle modalità di presentazione delle comunicazioni di ritorsioni subite si rinvia al sito istituzionale di ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il Decreto garantisce, prima fra tutte, la riservatezza. Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

Sono escluse dalla possibilità di comunicazioni ad ANAC le organizzazioni sindacali rappresentative presenti nella Società in cui le ritorsioni sono state poste in essere. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una Segnalazione dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di Facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante.

5.5.3 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di segnalazione 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.

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione medesima.

5.5.4 Limitazione di responsabilità e di tutela dei Soggetti Protetti***Limitazione di responsabilità***

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

Si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), del segreto professionale (art. 622 c.p.), dei segreti scientifici e industriali (623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.), della violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, della violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata. Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Limitazione della tutela

Le tutele si applicano se al momento della segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di Segnalazione. Di converso non potranno essere applicate le tutele previste dal Decreto per i Soggetti Protetti, ai quali potrà invece essere irrogata una sanzione disciplinare, nel caso in cui:

- sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- sia accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

5.5.5 Misure di sostegno

Il Segnalante ha inoltre diritto alle misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze gratuite sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti del Segnalato, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Tali misure di sostegno sono fornite dagli Enti del Terzo Settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC, il cui elenco è pubblicato sul sito web di ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Tali Informazioni, assistenza e consulenza gratuite possono essere richieste in qualsiasi momento da parte del Segnalante a tali Enti del terzo Settore, anche prima della effettiva comunicazione della Segnalazione.

5.6 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto così come definito nella privacy policy aziendale e nel pieno rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”**

personali, coerentemente con quanto previsto dal Decreto, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e mettendo in atto le misure tecniche e organizzative previste nella presente Procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante, del Segnalato e di qualsiasi altro soggetto protetto (soggetti “interessati” ai sensi della normativa privacy vigente), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione della Segnalazione, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

La privacy policy aziendale, riepilogativa anche dei diritti degli interessati e delle modalità per esercitarli, è resa disponibile, con obbligo di presa d'atto, all'interno della Piattaforma WB ed integrata attraverso lo specifico doc. 103-7A2-012 predisposto dalla Società, disponibile sul sito web e nel portale aziendale Share-In della EEU Srl.

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Manager ed alle persone da esso informate come suddetto, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario. In caso di necessità di rivelare l'identità del Segnalante a soggetti diversi rispetto a quelli preposti a ricevere e gestire la Segnalazione, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, il Manager chiederà al Segnalante un espresso e specifico consenso.

5.7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione da parte della EEU Srl di sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal MOG231 della EEU Srl, a coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare la Segnalazione, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione, mancata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi della Segnalazione ricevuta;
- responsabilità civile del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione senza indugio della Segnalazione al soggetto competente a riceverla, qualora abbiano ricevuto erroneamente una Segnalazione;
- violazione della presente Procedura
- in caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso.

Inoltre, si fa presente che ai sensi dell'art. 21 del Decreto, anche l'ANAC può applicare al responsabile degli illeciti sanzioni amministrative pecuniarie, come descritte nella Parte Terza delle Linee Guida ANAC. In particolare, l'ANAC può applicare ai soggetti sanzionabili le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto;
- da 10.000 a 50.000 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto, né che sia stata adottata una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che la stessa non sia conforme al Decreto o in caso di mancata verifica e analisi della Segnalazione ricevuta;
- da 500 a 2.500 euro, quando si accerti la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

PROCEDURA**PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
“WHISTLEBLOWING”****5.8 FLUSSI INFORMATIVI TRA MANAGER E ODV**

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto, laddove nel corso dell'attività di analisi della Segnalazione emergano potenziali violazioni del MOG231 e del Codice Etico della EEU Srl e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. n. 231/2001, esse saranno comunicate tempestivamente dal Manager al Presidente dell'OdV di EEU Srl, garantendo flussi informativi che dovranno riguardare anche tutte le successive fasi del seguito della Segnalazione, e nel rispetto delle tutele e protezioni previste dal Decreto.

Il Presidente OdV, informato della Segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza del Segnalante, potrà condividere la Segnalazione con gli altri membri OdV e collaborare all'accertamento e alla gestione della Segnalazione qualora richiesto dal Manager, secondo le modalità impartite dallo stesso.

In ogni caso il Manager e l'OdV garantiscono la reciproca collaborazione e l'inoltro delle segnalazioni ricevute a seconda della loro competenza.

La Procedura in oggetto non modifica i flussi informativi periodici all'OdV, già istituiti secondo quanto prescritto nel cap.6 della Parte Generale del MOG231 adottato dalla EEU Srl, ma anzi li integra e regola in maniera più specifica.

5.9 APPROVAZIONE, DIVULGAZIONE, REVISIONE

La presente Procedura è approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione di EEU Srl in data 23/10/2025.

Essa è comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, al management, al personale (collaboratore e/o dipendente), ai membri del Consiglio di Amministrazione, dell'OdV e del Collegio Sindacale della Società, nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La Procedura è diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposite disposizioni organizzative (es. info esposte nei luoghi di lavoro in punti visibili e accessibili a tutti), mediante pubblicazione sul portale aziendale Share-In, tramite pubblicazione di una specifica sezione dedicata al whistleblowing sul sito web della Società, e nel MOG231 e Codice Etico dell'azienda.

Eventuali modifiche e/o integrazioni, che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di revisioni/monitoraggio della ALTANA Whistleblowing Policy, evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le best practice e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative, potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti e dal Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione finale.

5.10 ALLEGATI

- Doc. 102-5A2-002 Istruzione Operativa per accesso alla Piattaforma WB
- Doc. 102-6A2-001 Visual Standard Sistema di Segnalazione WB

6. DEVIAZIONI E CONDIZIONI DI EMERGENZA

Eventuali circostanze che differiscono dal contenuto del presente documento e che richiedono azioni correttive o miglioramenti devono essere comunicate all'ICS Manager di EEU Srl.