



Whistleblowing Global Policy

Documento Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Alfasigma S.p.A. in data 25 luglio 2023

<i>TITOLO: “Whistleblowing Global Policy”</i>	SOP G002-v.2.0 Page 2 to 20
---	---------------------------------------

1	Scopo.....	3
2	Campo di applicazione	3
3	Riferimenti	4
4	Definizioni e acronimi:	4
5	Principi Guida:	5
6	Modalità Operative.....	7
6.1	<i>CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA</i>	7
6.2	<i>CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA</i>	7
6.3	<i>CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI?</i>	8
6.4	<i>COSA SEGNALARE E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI</i>	8
6.5	<i>COMPETENZA E RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</i>	9
6.6	<i>TUTELA DELLA RISERVATEZZA</i>	11
6.7	<i>TUTELA DEL SEGNALATO.....</i>	12
6.8	<i>PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</i>	12
7	Misure Disciplinari.....	16
8	Distribuzione e Adozione	17
9	Archiviazione della documentazione.....	17

1 Scopo

Scopo della presente procedura è di definire i principi, le regole e le modalità operative per la gestione delle segnalazioni (“*Whistleblowing*”) di condotte illecite o irregolarità (attuali o presunte sulla base di motivi ragionevoli), quali ad esempio le violazioni del Codice di Condotta Globale, policy Anticorruzione, leggi e regolamenti allo scopo di assicurare:

- la tutela e la riservatezza dell’identità del soggetto che presenti la segnalazione (“Segnalante”);
- la tutela della riservatezza dell’identità del soggetto, o dei soggetti, indicati nella segnalazione (“Segnalato”);
- la tutela del Segnalato in caso di eventuali segnalazioni compiute in mala fede, con dolo o colpa grave;
- la tutela dei facilitatori e dei soggetti che, anche involontariamente, vengono a conoscenza dei fatti denunciati;
- il rispetto e il corretto adempimento delle policy e procedure aziendali, del Codice di Condotta Globale, di leggi, regolamenti esterni e interni, e dei codici deontologici associativi;
- la tutela e la salvaguardia degli interessi e della reputazione del Gruppo Alfasigma e degli azionisti;
- la promozione della “cultura della segnalazione” e la garanzia di un ambiente di lavoro in cui le segnalazioni possono essere compiute senza il timore di ritorsioni;
- il trattamento dei dati personali in conformità con quanto stabilito dalla normativa europea ed italiana in materia di protezione dei dati personali, e dalle procedure interne vigenti in materia.

2 Campo di applicazione

Questa procedura si applica a qualsiasi segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione approvati messi a disposizione da Alfasigma per tutte le società del Gruppo Alfasigma o implementati localmente da ogni singola società del Gruppo Alfasigma. La procedura è applicabile anche alle segnalazioni effettuate alle autorità esterne competenti (attraverso canali di segnalazione esterna). Ogni Società del Gruppo Alfasigma che abbia già adottato canali di segnalazione locali diversi da “EthicsALine” o sia obbligata ad avere canali di segnalazione locali dalle leggi e dai regolamenti locali, dovrà implementare una Procedura Locale di Whistleblowing (definita anche come “Addendum”) che definisce ruoli e responsabilità nell’ambito della gestione dei canali di segnalazione adottati in linea con i principi e le linee guida della presente *Global Policy*. L’adozione della procedura di whistleblowing locale dovrebbe essere soggetta alla revisione e all’approvazione

del Comitato Whistleblowing del Gruppo Alfasigma.

3 Riferimenti

I principali riferimenti associati a questa procedura sono:

- Codice Globale di Condotta del Gruppo Alfasigma;
- Policy Anticorruzione del Gruppo Alfasigma;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Sistemi di gestione anticorruzione ISO 37001;
- Direttiva Europea 2019/1937 (Direttiva Whistleblowing).

4 Definizioni e acronimi:

- **“Gruppo Alfasigma” o “Gruppo”**: Alfasigma S.p.A e tutte le società da essa controllate
- **“Alfasigma”**: Alfasigma S.p.A;
- **“Parti terze”**: soggetti terzi legati al Gruppo Alfasigma da rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con esso (es. consulenti, agenti, procuratori, fornitori, partner d'affari etc.);
- **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Segnalato”**: soggetto oggetto di una segnalazione;
- **“EthicsALine”**: piattaforma web di supporto dedicata al whistleblowing;
- **“CWBC”**: Comitato Whistleblowing del Gruppo Alfasigma, organo competente per la gestione delle segnalazioni relative alle società residenti in Italia;
- **"Local WB Responsible"**: individuo o comitato responsabile del whistleblowing locale, designato in accordo con il CWBC
- **“LWBC”**: Comitato locale per il whistleblowing
- **“Internal Audit”**: funzione Corporate Internal Audit & Compliance;
- **"Rilevanti", fatti**: (a) Eventi idonei a generare impatti/danni significativi, diretti e/o immediati sul Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, (b) Fatti che potrebbero esporre Alfasigma e/o le società del Gruppo Alfasigma a potenziali rischi, inclusi significativi rischi reputazionali, perdite significative di fondi, compromissione della continuità operativa (c) Fatti o comportamenti riferibili al top management o ai componenti degli organi di amministrazione e controllo di Alfasigma e/o delle società del Gruppo Alfasigma

TITOLO: “Whistleblowing Global Policy”	SOP G002-v.2.0 Page 5 to 20
---	---------------------------------------

- **"Ritorsione"**: qualsiasi atto od omissione, inclusi i tentativi di atti, connessi o risultanti dalla Segnalazione di Whistleblowing, segnalazione all'autorità giudiziaria o contabile, o divulgazione pubblica di comportamenti illeciti effettivi o sospetti, che causino o possano arrecare ingiusto danno al Segnalante

5 Principi Guida:

Le persone coinvolte nelle attività disciplinate dalla presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, incluse deleghe e poteri e sono tenute ad agire in conformità con le normative di legge e i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Principi Guida	
a. Ambito di applicazione oggettivo	Oggetto della segnalazione è qualsiasi irregolarità o comportamento illecito in violazione del Codice di Condotta Globale adottato dal Gruppo Alfasigma o della normativa locale che leda l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
b. Riservatezza e confidenzialità	Chiunque riceva, analizzi o valuti una segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza delle informazioni trattate e la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, delle terze persone collegate al Segnalante e della Persona Segnalata. Alfasigma si impegna a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti riportati, nonché sull'identità del Segnalante ¹ .
c. Condivisione ristretta	L'accesso alle segnalazioni e/o alle informazioni in esse contenuto è ammesso solo a coloro che presentano un'effettiva necessità di conoscenza delle stesse per lo svolgimento delle proprie funzioni e secondo il principio del “need-to-know”.
d. Obbiettività ed imparzialità	Ogni azione rivolta nei confronti del soggetto Segnalato dovrà essere basata su riscontri oggettivi e a seguito della attività di indagine e verifica sui fatti segnalati.

¹ Tuttavia, la deroga è consentita in caso di una situazione in cui esiste un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona interessata.

TITOLO: “Whistleblowing Global Policy”	SOP G002-v.2.0 Page 6 to 20
---	--

e. Minimizzazione dei dati	Le informazioni per la gestione delle segnalazioni sono raccolte e trattate nei soli limiti dettati dalla adeguatezza e pertinenza delle stesse ai fini delle indagini. Qualora i dati raccolti non fossero attinenti o di interesse ai fini delle indagini sulla segnalazione, non saranno presi in considerazione, trattati o conservati.
f. Anonimato	Le segnalazioni anonime saranno prese in carico al pari di quelle effettuate in maniera non anonima, purché siano chiare, circostanziate e afferenti all’ambito lavorativo o professionale e fatta salva la difficoltà o impossibilità di contattare il Segnalante in caso di necessarie ulteriori informazioni utili.
g. Tutela da atti ritorsivi	Non sono tollerate minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di chiunque riferisca in buona fede. Le misure per proteggere gli informatori si applicano, nel caso, anche ai facilitatori, ai terzi collegati agli informatori e a chi potrebbe rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, alle persone giuridiche che gli informatori possiedono, per cui lavorano o sono collegati.
h. Trattamento delle informazioni personali	Nell’ambito della procedura di gestione delle segnalazioni ed in particolar modo durante lo svolgimento delle analisi preliminari e delle indagini, le informazioni e i dati personali acquisiti saranno trattati nel rispetto dei principi di cui al GDPR e alla normativa applicabile.
i. Segregazione delle attività	L’attribuzione delle responsabilità e la segregazione dei compiti devono essere tali da evitare situazioni di concentrazione di attività su determinati soggetti i quali potrebbero concorrere a creare condizioni di rischio in merito all’attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività.
j. Conflitto di interessi	Devono essere evitate tutte le situazioni o attività in cui si può manifestare un conflitto di interessi dell’azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse delle società del Gruppo e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice di Condotta Globale. Per la gestione del conflitto di interessi i canali di segnalazione interna sono predisposti per permettere l’accesso selettivo alle segnalazioni.
k. Punibilità delle condotte non coerenti con i principi della presente procedura	Alfasigma, in coordinamento con le funzioni preposte delle società del Gruppo si riserva il diritto di intraprendere opportune sanzioni disciplinari, in accordo con la normativa del lavoro applicabile, nei confronti di chiunque violi i principi della presente procedura.

TITOLO: “Whistleblowing Global Policy”	SOP G002-v.2.0 Page 7 to 20
---	---------------------------------------

I. Tracciabilità	Tutti i soggetti coinvolti nella presente procedura garantiscono, ciascuno per la propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti, assicurando l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto delle attività.
-------------------------	--

6 Modalità Operative

6.1 CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Alfasigma S.p.A. mette a disposizione una piattaforma web dedicata "EthicsALine" accessibile su <https://alfasigma.com/> in lingua inglese e sui siti web di ciascuna società del Gruppo Alfasigma nelle lingue locali.

La piattaforma, basata su sistemi di crittografia delle informazioni, consentirà di segnalare sia in forma scritta che orale preservando l'anonimato² del segnalante. Le Società del Gruppo Alfasigma devono attivare, gestire e mantenere ulteriori canali di segnalazione laddove già esistenti e/o richiesti dalle leggi o dai regolamenti locali.

La necessità di ulteriori canali di segnalazione potrebbe sorgere a causa di requisiti legali o pratiche operative esistenti. L'attivazione di questi canali dovrebbe essere soggetta a revisione preventiva e approvazione da parte del CWBC. In generale, le segnalazioni possono essere fatte:

- **in forma scritta**, tramite canali web o altri canali messi a disposizione dalla società;
- **in forma orale**, attraverso sistemi di messaggistica vocale messi a disposizione dalla società, oppure,
- **su richiesta**, attraverso un **incontro diretto tra il Whistleblower e un membro del Corporate Whistleblowing Committee** da fissare entro un termine ragionevole.

6.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

In ogni caso, è possibile per il Segnalante - oltre a segnalare all'autorità giudiziaria competente - accedere ad eventuali canali esterni di segnalazione e/o modalità di divulgazione pubblica delle informazioni relative alla violazione, in conformità alla normativa locale. In caso di segnalazione all'autorità giudiziaria competente, segnalazione esterna e/o divulgazione pubblica, tutte le misure di

² Per proteggere l'identità del whistleblower, la voce sarà occultata attraverso un apposito meccanismo digitale.

protezione previste dalla *policy* (es. non ritorsioni) sono garantite al Whistleblower, ai Facilitatori e ai terzi collegati al segnalante, secondo quanto definito dalle legislazioni locali.

Nel caso in cui le misure di protezione non possano essere implementate per qualsiasi motivo (ad esempio a causa delle disposizioni di legge locali), ciò deve essere specificato per iscritto al CWBC.

6.3 CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI?

I soggetti abilitati alla segnalazione, i c.d. **Whistleblower**, sono tutti i dipendenti³, inclusi tirocinanti, dirigenti e amministratori, i componenti degli Organi Sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.) del Gruppo Alfasigma, i "terzi" che sono stati in contatto con Alfasigma, compresi i lavoratori autonomi e le persone che operano sotto la supervisione e la direzione di fornitori, subfornitori e fornitori terzi.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche da facilitatori o terze persone che sono collegate al segnalante e potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come ad esempio:

- colleghi o parenti del segnalante
- persone giuridiche che l'informatore possiede, per cui lavora o con cui è altrimenti collegato in un contesto lavorativo.

6.4 COSA SEGNALARE E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Potrà essere segnalata qualsiasi comunicazione, informazione, notizia o fatto di cui il Segnalante venga comunque a conoscenza, avente ad oggetto comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissivi) imputabili a dipendenti, collaboratori, componenti di organi sociali o "terzi" delle società del Gruppo, che costituiscano, anche solo potenzialmente, una violazione:

- del Codice di condotta globale;
- di leggi, regolamenti o provvedimenti delle autorità locali⁴;
- delle politiche e delle procedure aziendali;
- dei Codici Etici delle Associazioni

³ Tra segnalanti si intendono anche le persone il cui rapporto di lavoro è cessato in relazione a fatti verificatisi durante la durata del contratto, o le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni relative a una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o durante le trattative precontrattuali.

⁴ Alcuni settori giuridici connessi alle segnalazioni nell'ambito della procedura di segnalazione sono: appalti pubblici, servizi finanziari, prodotti e mercati, prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, salute pubblica, protezione della vita privata e dei dati personali, ecc.

Per garantire che i fatti segnalati siano fondati e adeguatamente accertati, le segnalazioni devono:

- essere circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti, tali da indicare chiaramente e completamente dove, quando e come i fatti si sono verificati;
- fornire elementi utili per lo svolgimento dei controlli e delle indagini da parte degli organi competenti, indicando elementi che consentano l'identificazione della persona o delle persone responsabili delle condotte segnalate.

Inoltre, è diritto dei Whistleblower di:

- fornire tutti i documenti che possono riguardare i fatti riportati;
- fornire qualsiasi altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro sull'esistenza del Fatto Segnalato.

Al fine di promuovere la cultura del whistleblowing, Alfasigma promuove segnalazioni sia in forma nominativa che anonima (cioè senza divulgazione dell'identità del Whistleblower). Le segnalazioni anonime, come ogni segnalazione, saranno ammissibili solo se sufficientemente circostanziate e in grado di portare alla luce fatti, situazioni e responsabilità in relazione a contesti specifici.

In ogni caso, non saranno prese in considerazione segnalazioni relative a quanto segue:

- Denunce di natura personale da parte del Segnalante⁵;
- Reclami che rientrano nella normale disciplina del rapporto di lavoro⁶;
- Reazioni avverse correlate all'assunzione di farmaci commercializzati dal Gruppo Alfasigma.

Alfasigma tratterà le segnalazioni e il relativo trattamento dei dati personali garantendo gli obblighi di riservatezza svolgendo le attività investigative coerentemente con quanto previsto in materia dagli specifici documenti normativi interni e nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi compresi i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento.

6.5 COMPETENZA E RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.5.1 Comitato Whistleblowing Aziendale

⁵ A titolo esemplificativo: "Non ho ricevuto un aumento di stipendio" Oppure: "Non mi piacciono i pasti offerti in mensa".

⁶ A titolo esemplificativo: "l'accordo sindacale appena raggiunto non mi tutela" o "l'accordo di smart working proposto non è soddisfacente!".

Il destinatario delle segnalazioni effettuate attraverso la piattaforma web di whistleblowing "EthicsALine" e/o attraverso altri canali disponibili, è identificato nel Corporate Whistleblowing Committee (di seguito anche "CWBC"). Il CWBC è un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione di Alfasigma S.p.A., che agisce con un apposito regolamento (detto anche "Regolamento"). È composto da tre membri:

- Corporate General Counsel;
- Responsabile Corporate Internal Audit & Compliance;
- Responsabile Human Resources International (partecipa al CWBC solo per segnalazioni riguardanti società residenti all'estero)
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza (partecipa al CWBC solo per le segnalazioni riguardanti società residenti in Italia).

6.5.2 Responsabile locale WB

Le Società del Gruppo Alfasigma designeranno formalmente un individuo (Local Whistleblowing Responsible "LWB Responsible") o un comitato locale (Local Whistleblowing Committee "LWBC") in accordo con il CWBC e previa approvazione del Consiglio di Amministrazione Locale. Il designato (individuale o comitato), debitamente formato⁷, è responsabile della gestione delle segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione locale in linea con il principio definito in questa procedura ed è il punto di riferimento per il CWBC. Le Società del Gruppo Alfasigma sono invitate a designare un numero ridotto di membri LWBR, tenendo conto dei principi generali di indipendenza e riservatezza.

6.5.3 Flussi informativi

In caso di segnalazione riferita ad una Società del Gruppo ricevuta attraverso la piattaforma "EthicsALine" o altri canali aziendali, il CWBC valuterà, in conformità alle leggi e ai regolamenti locali, se informare il LWBR locale designato:

- immediatamente, al ricevimento della relazione che consente la partecipazione all'Analisi Preliminare; o
- dopo aver eseguito l'Analisi Preliminare per consentire l'esecuzione dell'Indagine; o
- dopo l'esecuzione dell'indagine.

⁷ A livello locale deve essere pianificata una formazione specifica per i Responsabili in merito a: gestione del whistleblowing e disposizioni sulla privacy.

- non informare il LWBR se non obbligatorio secondo le leggi e i regolamenti locali, se la segnalazione è riferita al LWBR, se la segnalazione si rivela infondata.

In caso di denuncia ricevuta attraverso i canali locali disponibili, il LWBR deve:

Per le società situate nell'UE:

- dopo una valutazione preliminare sulla classificazione (ad esempio se la segnalazione è inerente e verificabile), informare tempestivamente il CWBC per facilitare l'analisi preliminare, quindi seguire il processo come stabilito nella sezione 6.8;

Per le imprese EXTRA-UE⁸:

- seguire l'indagine con la dovuta cura professionale e riservatezza valutando se informare il CWBC.
- informare periodicamente (almeno trimestralmente) il CWBC sulle segnalazioni ricevute e sulla loro classificazione.

Il LWBR, per tutte le Società del Gruppo, deve informare il CWBC non appena sorge un fatto rilevante⁹, durante l'Analisi Preliminare o l'Indagine.

In caso di canali di segnalazioni locali, il LWBR fornirà tutta la documentazione relativa all'analisi preliminare (vedi Allegato B) e all'attività investigativa (vedi Allegato C) al CWBC su richiesta.

6.6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Alfasigma adotta tutte le misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Alfasigma vieta atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione¹⁰ e prevede sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure a tutela del Segnalante.

I dati personali del Segnalante, della Persona Segnalata e degli altri soggetti coinvolti, acquisiti in relazione alla gestione della segnalazione sono trattati nel pieno rispetto di quanto previsto dalla

⁸ Società del Gruppo situate in: Russia, Tunisia, Cina, Messico, Svizzera, Stati Uniti, altri Paesi extra UE.

⁹ Si veda definizione di “Rilevanti” in sessione 4.

¹⁰ Le sanzioni sono proporzionate al sistema locale di norme e regolamenti.

normativa locale ed europea in materia di protezione dei dati personali e delle procedure interne vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

In caso di atti di ritorsione o discriminatori a seguito della segnalazione effettuata, il Whistleblower può informare la Funzione HR o i membri del CWBC che valuteranno:

- la necessità/l'opportunità di ripristinare la situazione e/o di porre rimedio agli effetti negativi della discriminazione;
- l'esistenza di motivi per proporre procedimenti disciplinari nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

6.7 TUTELA DEL SEGALATO

Per la protezione della persona segnalata, la semplice segnalazione non è sufficiente per avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti, ma è necessaria un'indagine adeguata seguendo questa *policy*.

Inoltre, il sistema disciplinare prevede, a tutela della Persona Segnalata, sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni che risultino infondate con dolo o colpa grave.

6.8 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La sezione 6.8 descrive il processo di gestione delle segnalazioni presidiato da CWBC.

La ricezione di una segnalazione avvia il processo di gestione del whistleblowing. Al ricevimento della segnalazione, il CWBC informerà tempestivamente (entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione) il Segnalante tramite EthicsALine o tramite gli altri canali utilizzati dal Whistleblower, della presa in carico della segnalazione. Il processo comprende le seguenti macro-fasi:

- *Analisi preliminare*
- *Investigazione*
- *Azioni da intraprendere*
- *Reporting*.

6.8.1 Analisi preliminare

Il CWBC effettua un'analisi preliminare degli elementi della segnalazione. Lo scopo dell'analisi preliminare è accertare la inerenza e la verificabilità della segnalazione riportata. Le informazioni relative a questa fase sono riepilogate secondo lo schema proposto in Allegato B.

Al termine dell'analisi preliminare, il CWBC classifica la segnalazione entro 30 giorni come:

- **Inerente e verificabile**, ovvero se la segnalazione riguarda atti e fatti inerenti alle società del Gruppo Alfasigma e se la segnalazione presenta tutti gli elementi che consentono di svolgere un'indagine approfondita;
- **Inerente e non verificabile**, ovvero se la segnalazione riguarda atti e fatti insiti per le società del Gruppo Alfasigma, ma non presenta elementi idonei e sufficienti per consentire lo svolgimento di un'indagine approfondita;
- **Non inerente**, ovvero se la segnalazione riguarda atti e fatti non inerenti alle società del Gruppo Alfasigma.

Atti e fatti inerenti per la società sono le violazioni di cui alla Sezione 6.3.

Nel caso di una segnalazione inerente e non verificabile, laddove si ritenga che ulteriori informazioni possano essere utili per integrare la verificabilità della segnalazione o per effettuare l'analisi preliminare, il Segnalante può essere contattato tramite lo strumento di messaggistica EthicsALine o tramite gli altri canali utilizzati. Se il segnalante non fornisce, entro 15 giorni dalla richiesta di integrazione, informazioni sufficienti a garantire la verificabilità della segnalazione, il CWBC chiuderà la segnalazione.

In caso di segnalazione non inerente, il CWBC chiuderà la segnalazione.

6.8.2 Indagine

Se l'esito dell'analisi preliminare ha portato alla luce una segnalazione inerente e verificabile, il CWBC effettuerà l'indagine e l'analisi approfondita al fine di verificare se i fatti segnalati sono fondati.

Il CWBC può nominare Corporate Internal Audit, LWBR o un fornitore di servizi esterno per svolgere le attività di verifica.

Il Collegio Sindacale sarà tempestivamente informato, in forma anonima, del contenuto dei rapporti classificati come inerenti e verificabili dal CWBC.

In qualsiasi momento qualora la segnalazione sia ritenuta Rilevante¹¹, il CWBC informerà le persone che ricoprono le seguenti cariche in Alfasigma S.p.A:

¹¹ Secondo le definizioni di cui sopra

- Amministratore Delegato;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Collegio Sindacale;
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza (ove applicabile)

Il CWBC può sempre richiedere il supporto di altre funzioni competenti, garantendo i principi generali della procedura, in considerazione della natura e della complessità della segnalazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Corporate CFO o Local CFO e/o Corporate Compliance Officer o Local Compliance Officer**, in caso di segnalazioni di comportamenti potenzialmente in violazione del Codice di condotta globale, dell'anticorruzione o in questioni generali di *compliance*;
- **Corporate HR o Local HR**, in caso di segnalazioni di comportamenti potenzialmente in violazione della normativa applicabile in materia di lavoro o relativi ad aspetti organizzativi o di gestione del personale;
- **Corporate Legal o Local Legal**, nel caso di segnalazioni che richiedano approfondite indagini legali al fine di valutare correttamente il fatto segnalato;
- **Corporate HSE (Salute, Sicurezza, Ambiente) or Local HSE**, in caso di segnalazioni di situazioni che potrebbero danneggiare la salute o la sicurezza dei dipendenti, dei cittadini o dell'ambiente.

Se l'indagine è affidata al Corporate Internal Audit, questo stabilisce un piano di lavoro per verificare se i contenuti della segnalazione sono confermati. La funzione Corporate Internal Audit valuta la possibilità di attivare un audit "spot", secondo gli standard che regolamentano le attività di Internal Audit.

Resta responsabilità della parte incaricata dell'indagine dal CWBC:

- stabilire un piano di lavoro di attività volte a verificare le accuse;
- informare tempestivamente il CWBC nel caso in cui emerga un problema rilevante¹² dall'indagine;

¹² Secondo le definizioni di cui sopra

- predisporre un Whistleblowing Report contenente, almeno: una sintesi delle attività svolte; i principali risultati che consentono di raggiungere la classificazione proposta; eventuali indizi di malafede da parte del Segnalante (si veda Allegato C).

A seguito dell'attività istruttoria, il soggetto incaricato predisporre il Report Finale di Indagine, secondo lo schema proposto in Allegato C, contenente le seguenti informazioni:

- Sintesi delle attività svolte;
- Le principali conclusioni relative alla fondatezza o all'infondatezza della relazione
- Eventuali indizi di malafede da parte del Segnalante¹³.

Il Comitato fornisce riscontro al Segnalante, entro i termini previsti dalla normativa vigente.

6.8.3 Azioni da Intraprendere

Al termine delle indagini, il CWBC valuta le azioni da intraprendere in base all'esito delle indagini, come indicato di seguito:

- **La segnalazione risulta essere infondata:** in questo caso, il CWBC procederà ad archiviare la segnalazione, spiegandone le ragioni nel Report Finale di indagine;
- **La segnalazione risulta infondata e resa in malafede:** il CWBC valuterà l'opportunità di richiedere l'avvio di un procedimento sanzionatorio nei confronti del Whistleblower in malafede e/o di altri provvedimenti ritenuti opportuni, con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti.
- **La segnalazione risulta essere fondata / parzialmente fondata:** il CWBC valuta se avviare procedimenti sanzionatori e / o altre misure ritenute appropriate;

In caso di Segnalazioni Rilevanti, il Report Finale di Indagine viene comunicato ai soggetti che ricoprono i seguenti incarichi in Alfasigma S.p.A:

- Amministratore Delegato;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Collegio Sindacale;

¹³ Una segnalazione è stata fatta in malafede se, oltre a constatare che la segnalazione era infondata, l'indagine ha rivelato che la segnalazione è stata fatta nel perseguimento di scopi personali specifici diversi da quelli identificati in questa *policy*. Ad esempio, il desiderio di screditare un collega o di inclinare la scelta a proprio favore in occasione di una promozione

All'interno del Report Finale di Indagine, il CWBC indica eventuali lacune individuate all'interno della struttura o del processo aziendale interessato dal report e propone azioni correttive e piani di miglioramento da attuare.

6.8.4 Reporting

Annualmente, il CWBC trasmette il Summary Report (a livello aggregato) di tutte le segnalazioni ricevute sia da "EthicsALine" che dalle Società del Gruppo Alfasigma ai seguenti organi societari e di vigilanza di Alfasigma S.p.A:

- al Consiglio di Amministrazione;
- all'Organismo di Vigilanza (ove applicabile);
- al Collegio Sindacale.

Gli organi di vigilanza di Alfasigma hanno il potere di convocare il CWBC al fine di richiedere informazioni sullo stato della ricezione e della gestione delle segnalazioni.

7 Misure Disciplinari

Alfasigma sanzionerà ogni condotta illecita che emerga a seguito dell'indagine svolta secondo la presente *policy*. Alfasigma, dovrà in ogni caso compiere ogni ragionevole sforzo per prevenire qualsiasi condotta in violazione del presente documento.

Con riferimento all'applicazione di questa procedura, nel caso in cui si verifichi una delle seguenti situazioni:

- Segnalazioni di whistleblowing effettuate in malafede o con grave negligenza da parte dei dipendenti, o
- emergano presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti del Gruppo Alfasigma, o
- siano accertate violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità e le informazioni dell'informatore o sull'identità della persona segnalata, o
- siano notificate ritorsioni o atti discriminatori nei confronti dell'informatore,

il CWBC deve valutare se sottoporre i risultati dell'indagine alla funzione Human Resources.

Le misure disciplinari saranno proporzionate all'entità e alla gravità della cattiva condotta riscontrata e potranno arrivare fino alla cessazione del rapporto di lavoro, in base alle leggi e ai regolamenti locali.

8 Distribuzione e Adozione

Questa *policy* ha la più ampia distribuzione possibile. È pubblicata sulla Intranet e sui siti Internet del Gruppo Alfasigma. Inoltre, ciascuna controllata dovrà seguire questa *policy* durante l'implementazione dell'“Addendum” locale, per garantire la piena conformità alle direttive aziendali incluse in questa *policy*. L'implementazione dell'Addendum locale deve essere adottata dal Consiglio di Amministrazione locale ed il CWBC deve essere tenuto informato.

Per garantire la migliore distribuzione e comprensione del documento, tutte le Società del Gruppo assicureranno l'affissione dell'Allegato A in luoghi visibili ai dipendenti di Alfasigma e ai “terzi” valutando l'opportunità di tradurlo nella lingua locale e di includere eventuali canali di segnalazione locali. È possibile modificare la rappresentazione grafica nell'Allegato A.

9 Archiviazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni e alla documentazione prodotta durante le indagini deve essere conservata in modo sicuro e conforme alle normative vigenti all'interno di Alfasigma sulla classificazione e sul trattamento delle informazioni, garantendo i più elevati standard di sicurezza e riservatezza. Tale documentazione deve essere accessibile solo dal CWBC e dal personale autorizzato dallo stesso.

Il CWBC cura il mantenimento e l'aggiornamento del registro delle persone autorizzate contenente l'elenco delle persone di volta in volta autorizzate, sulla base del criterio del “*need to know*”, a conoscere l'esistenza e/o il contenuto di una segnalazione e l'identità dei Segnalati, nonché ove consentito dalla legge, dei Segnalanti.

ALLEGATO A

POSTER

Hai una segnalazione di Whistleblowing che vorresti inoltrare ad Alfasigma?**Chi può segnalare?**

TUTTI: dipendenti, tirocinanti, dirigenti, amministratori, componenti degli Organi Sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.) del Gruppo Alfasigma, "terzi" compresi i lavoratori autonomi e le persone che operano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori terzi.

Cosa puoi segnalare: Qualsiasi comunicazione, informazione, notizia o fatto di cui il Segnalante venga in qualsiasi modo a conoscenza, avente ad oggetto comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissivi) imputabili a dipendenti, collaboratori, componenti di organi sociali o "terzi" delle società del Gruppo, che costituiscano, anche solo potenzialmente, una violazione:

- del Codice di condotta globale;
- di leggi, regolamenti o provvedimenti delle autorità locali;
- delle politiche e delle procedure aziendali;
- dei Codici Etici delle Associazioni

Come: attraverso uno dei seguenti canali:

- Una piattaforma web dedicata "EthicsALine" accessibile in <https://alfasigma.com/> in inglese e sui siti web di ciascuna società del Gruppo Alfasigma nelle lingue locali. La piattaforma consentirà di segnalare sia in forma scritta che orale;
- Incontri personali con un membro del Comitato Whistleblowing / Responsabile Locale;
- Altri canali locali dedicati.

Nota: puoi farlo anche in modo anonimo. Alfasigma ti garantirà riservatezza e anonimato.

Cosa fa Alfasigma quando viene ricevuta una segnalazione?

Un team specializzato lavora sulle segnalazioni al fine di verificare le informazioni in esse contenute e adottare le misure più appropriate (adozione di misure di prevenzione, mitigazione, sanzionatorie, ecc.).

Protezione dell'informatore da minacce, atti di ritorsione o discriminazione: è vietato porre in essere minacce o atti di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi connessi, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione di Whistleblowing. Per maggiori informazioni sulla gestione della segnalazione, si prega di leggere la Whistleblowing Global Policy

Sono previste procedure sanzionatorie nei confronti del Segnalante in malafede e/o altre misure ritenute opportune.

<i>TITOLO: "Whistleblowing Global Policy"</i>	SOP G002-v.2.0 Page 19 to 20
---	---------------------------------

ALLEGATO B

REPORT ANALISI PRELIMINARE

Codice	NOMEAZIENDA W_0X_20XX	Data Allegato		Data Segnalazione	
Riassunto del contenuto	[Indicare brevemente il contenuto della segnalazione, ad esempio (i) favoritismo nei confronti del fornitore; (ii) potenziale conflitto di interessi; (iii) richieste di estorsione, ecc.]				
Parte/i ricevente/i	[Dare il nome completo delle parti riceventi e/o del canale di segnalazione]				
Tipo	<input type="checkbox"/> Anonimo		<input type="checkbox"/> Nominativo		
Inerente e verificabile	<input type="checkbox"/> Si		<input type="checkbox"/> No		
Persona segnalata/ Azienda	X1, X2, ecc.				

PROPOSTA DI ULTERIORI INDAGINI

NOTE AGGIUNTIVE

<i>TITOLO: "Whistleblowing Global Policy"</i>	SOP G002-v.2.0 Page 20 to 20
---	--

ALLEGATO C
REPORT FINALE DI INDAGINE

Codice	NOMEAZIENDA W_0X_20XX	Data Allegato		Data Segnalazione	
Riassunto del contenuto	[vedere report di analisi preliminare]				
Parte/i ricevente/i	[vedere report di analisi preliminare]				
Persona segnalata / Azienda	[vedere report di analisi preliminare]				
Tipo	<input type="checkbox"/> Anonimo		<input type="checkbox"/> Nominativo		
Inerente e verificabile	<input type="checkbox"/> Si		<input type="checkbox"/> No		
Analisi preliminare eseguita	[indicare se l'analisi preliminare è stata condotta a livello locale o a livello di gruppo]				
Stato di chiusura	<input type="checkbox"/> fondata	<input type="checkbox"/> parzialmente fondata	<input type="checkbox"/> fondata in mala fede	<input type="checkbox"/> infondata	<input type="checkbox"/> non verificabile

ANALISI PRELIMINARE EFFETTUATA

ESITI INDAGINE SVOLTA

PROPOSTA DI PIANO D'AZIONE	Titolare	Data obiettivo