

**POLITICA PER LE SEGNALAZIONI DI
WHISTLEBLOWING**

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	DEFINIZIONI.....	3
3	POLITICA.....	4
3.1	OBIETTIVI.....	4
3.2	RUOLI E RESPONSABILITÀ	5
3.3	PRINCIPI	6
3.4	LINEE GUIDA	6
3.5	REVISIONE DELLA POLITICA.....	8

1 PREMESSA

Il Whistleblowing è l'atto di segnalare un sospetto o un rischio di illecito. Gli studi e l'esperienza dimostrano che una buona parte degli illeciti giunge all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa.

Per tali ragioni sempre più organizzazioni prendono in considerazione l'introduzione o il miglioramento delle politiche e dei processi interni di whistleblowing in risposta alle normative o su base volontaria.

In seguito all'emanazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata uniformata la normativa in materia di Whistleblowing e sono stati rafforzati alcuni presidi. La predetta Direttiva è stata adottata nel nostro paese con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (la «**normativa**»), che ha abrogato la disciplina nazionale previgente (inclusa la disciplina sul Whistleblowing precedentemente gestita dal D. Lgs. 231/01) e ha racchiuso in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violano disposizioni europee e nazionali, basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'organizzazione di appartenenza.

La **normativa** contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A. (le «**Società**») hanno inteso conformarsi alla **normativa** con la Politica per le segnalazioni di Whistleblowing (la «**Politica**»).

2 DEFINIZIONI

Ai fini della **Politica**, si intendono per:

- a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, come meglio specificato nel paragrafo 3.2 “Ambito oggettivo delle segnalazioni”;
- b) «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- c) «**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

- d) «**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- e) «**persona segnalante**» o «**segnalante**» o «**whistleblower**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- f) «**ritorsione**»: qualsiasi comportamento¹, 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- g) «**gestore**»: il soggetto a cui ciascuna società affida la gestione del canale di segnalazione interna;

3 POLITICA

La **Politica** articola gli obiettivi, i ruoli e le responsabilità, i principi di riferimento e le linee guida che attuano i principi di riferimento.

3.1 OBIETTIVI

In tale prospettiva, la **Politica** si propone di prevenire ed intercettare, al fine di porvi rimedio e possibile correzione, la realizzazione di irregolarità all'interno delle **Società**, ma anche quello di coinvolgere tutti i portatori di interesse, in generale, in un'attività di contrasto della mancata conformità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Tale principi, quindi, sono volti, da un lato, *a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni*²,

¹ A titolo esemplificativo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; 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; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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.

² Cfr. Considerando 47 della Direttiva (UE) 1937/2019

dall'altro, a fare in modo che i **segnalanti**, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Il sistema di gestione delle segnalazioni di whistleblowing adottato dalle **Società** mira a ottenere i seguenti risultati:

- incoraggiare e facilitare la segnalazione di illeciti, dimostrando l'impegno della leadership aziendale nel prevenirli e affrontarli;
- sostenere e proteggere i soggetti **segnalanti** e le altre parti interessate coinvolte incoraggiando le persone a farsi avanti tempestivamente;
- garantire che le **segnalazioni** di illeciti siano trattate in modo corretto e tempestivo riducendo e prevenendo ogni trattamento pregiudizievole;
- migliorare la governance incoraggiando una cultura di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità;
- ridurre i rischi di commissione di illeciti.

Ciò comporta la realizzazione di numerosi vantaggi per le **Società**, quali:

- la possibilità di identificare e affrontare gli illeciti alla prima occasione;
- il prevenire o ridurre la perdita di beni e favorendo il recupero di quelli perduti;
- la capacità di garantire la conformità alle politiche, alle procedure e agli obblighi legali delle **Società**;
- la possibilità di attrarre e trattenere il personale impegnato nei valori e nella cultura che le **Società** hanno scelto di darsi;
- la capacità di dimostrare ai mercati, alle autorità di regolamentazione e a tutte le altre parti interessate che le **Società** si sono dotate di pratiche di governance solide ed etiche.

3.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione delle **Società** approva la **Politica** per le segnalazioni di Whistleblowing ed è responsabile per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della **Politica**; assegna risorse finanziarie, responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento delle finalità della **Politica** stessa. Il Consiglio di Amministrazione approva inoltre l'attivazione del canale di **segnalazione interna** e l'affidamento del canale stesso al **gestore**.

L'Amministratore Delegato della **Società** attua la **Politica** per le segnalazioni di Whistleblowing.

3.3 PRINCIPI

Le **Società** riconoscono che le **persone segnalanti** dovrebbero pertanto essere incoraggiate a utilizzare in primo luogo i canali di **segnalazione interna** e a rivolgersi al loro datore di lavoro; in tal senso le **Società** si adoperano affinché tali canali siano disponibili e si possa ragionevolmente presumere che funzionino.

Le **Società** riconoscono che ciò sia rilevante, in particolare, nel caso in cui le **persone segnalanti** ritengano che la **violazione** possa essere affrontata efficacemente all'interno dell'organizzazione interessata e che non vi sia alcun rischio di **ritorsioni**.

Si tratta di un principio che favorisce una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni nel cui ambito le **persone segnalanti** sono considerate elementi che contribuiscono in modo significativo all'autocorrezione e all'eccellenza.

3.4 LINEE GUIDA

Le **Società** adottano le seguenti linee guida:

- promuovono una cultura che sostenga e incoraggi le **segnalazioni** delle **violazioni** come strumento per il miglioramento dell'organizzazione;
- forniscono le risorse necessarie per attuare la **Politica** in modo efficace;
- assegnano chiaramente ruoli e responsabilità per l'attuazione e il rispetto della **Politica**;
- valorizzano il riesame periodico delle procedure di gestione delle **segnalazioni**, al fine di garantire che tali procedure siano adeguate e quindi atte allo scopo;
- stabiliscono un processo di revisione periodica per assicurarsi che la **Politica** sia efficace e adeguata;
- riconoscono che la **normativa** garantisca il pieno rispetto, tra l'altro, della libertà di espressione e d'informazione e il diritto alla protezione dei dati personali;
- riconoscono che sia necessario assicurare una protezione giuridica specifica alle persone quando acquisiscono le informazioni che segnalano nell'ambito delle

proprie attività di lavoro o professionali e sono quindi esposte al rischio di **ritorsioni** legate al lavoro;

- riconoscono che le persone segnalanti si sentano di norma più a proprio agio a effettuare una **segnalazione interna**, a meno che non abbiano motivi per effettuare una **segnalazione esterna**;
- indicano una preferenza per i canali di **segnalazione interna** che consentano alle persone di segnalare in forma scritta mediante una piattaforma online; danno valore, inoltre, alla richiesta della **persona segnalante** di segnalare mediante incontri diretti entro un termine ragionevole;
- affermano l'importanza che le procedure di **segnalazione interna** consentano di ricevere ed esaminare nella massima riservatezza le **segnalazioni**;
- assicurano che la documentazione relativa a tutte le **segnalazioni di violazioni** sia adeguatamente conservata, che ogni **segnalazione** sia consultabile dai soggetti autorizzati e dalla Autorità Giudiziaria;
- indicano, quale criterio di guida per la scelta del **gestore**, che tale soggetto abbia adeguata competenza e professionalità e assicuri sempre l'indipendenza e l'assenza di conflitto di interesse;
- assicurano adeguato impegno e risorse per il rispetto dei tempi previsti per la gestione delle **segnalazioni** e la comunicazione del riscontro alla **persona segnalante**;
- riconoscono che per evitare **ritorsioni** sia fondamentale salvaguardare, quale misura preventiva, la riservatezza dell'identità della **persona segnalante** durante il processo di **segnalazione** e le indagini avviate dalla **segnalazione**;
- intendono proteggere le **persone segnalanti** da qualsiasi forma di **ritorsione**, diretta o indiretta, attuata o minacciata;
- affermano che qualsiasi comportamento, attuato o minacciato, di natura ritorsiva, non è assolutamente incoraggiato né tollerato ed è sanzionato, poiché la **ritorsione** ha un effetto dissuasivo sui potenziali informatori;
- riconoscono che le persone che intendano segnalare **violazioni** abbiano necessità di prendere una decisione informata sull'opportunità di presentare una **segnalazione** e sulle modalità e i tempi della presentazione della stessa;
- forniscono adeguata formazione sull'importanza del whistleblowing e su come utilizzare il sistema delle **segnalazioni**;
- informano chiaramente, anche all'esterno, sull'esistenza della **Politica** e come accedere ai canali di **segnalazione**;
- assicurano il pieno rispetto, formale e sostanziale, della **normativa**, anche in relazione alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

3.5 REVISIONE DELLA POLITICA

La Politica per le segnalazioni di Whistleblowing è sottoposta a revisione o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.