



## WHISTLEBLOWING POLICY

### INDICE

1.	INTRODUZIONE E FINALITÀ.....	2
2.	DESTINATARI E DIPARTIMENTI AZIENDALI COINVOLTI .....	2
3.	WHISTLEBLOWING OFFICER.....	4
4.	PRINCIPI GENERALI .....	4
5.	PROCEDURA.....	4
5.1	SEGNALAZIONI.....	4
5.1.1	Tipologia dei fatti da segnalare .....	4
5.1.2	Contenuto della segnalazione e segnalazioni anonime.....	5
5.2	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE .....	6
5.3	SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI.....	7
5.4	INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI.....	7
5.5	ESITO DELL'INDAGINE.....	10
5.6	FLUSSI DI INFORMAZIONI .....	10
6.	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> .....	10
6.1	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI .....	10
6.2	RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> .....	12
7.	SEGNALAZIONE ESTERNA .....	12
8.	ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	13
9.	TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI .....	14
10.	DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> , DEL SEGNALATO E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI.....	15
11.	COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE .....	16
12.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	16
13.	AGGIORNAMENTO E STORICO DEL DOCUMENTO .....	16



## 1. INTRODUZIONE E FINALITÀ

XILOPAN S.p.A. (la “**Società**” o “ **XILOPAN**”), intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e un sistema di *Corporate Governance* che prevenga la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, XILOPAN riconosce l’importanza di adottare una procedura specifica che disciplini la segnalazione di pratiche scorrette e comportamenti illeciti da parte dei dipendenti (la “**Whistleblowing Policy**”).

Lo scopo della Whistleblowing Policy è quello di definire i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l’analisi e l’elaborazione delle segnalazioni di possibili comportamenti scorretti e illegali all’interno di XILOPAN.

In via preliminare e quali elementi cardine dell’intero sistema, XILOPAN si impegna a garantire che l’identità dei *whistleblowers* sia sempre mantenuta riservata e che i *whistleblowers* non incorrano in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali appropriati. XILOPAN dichiara inoltre di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, nell’ambito del sistema disciplinare, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del *whistleblower*. Allo stesso tempo, XILOPAN si impegna ad applicare sanzioni adeguate nei confronti di coloro che, con dolo o colpa grave, presentino segnalazioni che si rivelino infondate.

\*\*\*

La Whistleblowing Policy è stata redatta nel rispetto delle normative locali applicabili e, in particolare, del D. Lgs. 24/2023 che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione. La Whistleblowing Policy tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall’ANAC nelle linee guida adottate in materia con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

## 2. DESTINATARI E DIPARTIMENTI AZIENDALI COINVOLTI

La Whistleblowing Policy – ed in particolare le tutele ivi previste – si applicano a:

- (a) tutti gli attuali o ex dipendenti, o collaboratori indipendenti di XILOPAN;
- (b) qualsiasi candidato all’assunzione, nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;

# xilopan

- (c) lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono la loro attività presso XILOPAN;
- (d) gli azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali, di XILOPAN;
- (e) in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo a XILOPAN, operano direttamente o indirettamente a suo favore (ad esempio, fornitori di beni e servizi) e/o per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, *partner* commerciali, ecc.);

(congiuntamente, i “Destinatari”).

Le tutele previste dalla Whistleblowing Policy si applicano anche agli “Altri Soggetti Tutelati”, come definiti di seguito.

\*\*\*

Affinché sia garantita la protezione di cui alla Whistleblowing Policy, la segnalazione deve essere una segnalazione protetta.

Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o una segnalazione esterna di informazioni, effettuata da un soggetto che:

- aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha utilizzato i canali interni di segnalazione (ai sensi del Capitolo 5 della Whistleblowing Policy) o il canale esterno (ai sensi del Capitolo 7 della Whistleblowing Policy), nelle forme prescritte dalla Whistleblowing Policy, o divulgato pubblicamente la violazione;

(“Segnalazione Protetta”).

Nel caso in cui una segnalazione anonima (cfr. infra) interna o esterna venga effettuata secondo le modalità previste dalla Whistleblowing Policy e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, può comunque beneficiare della protezione prevista dalla Whistleblowing Policy e dalla legge applicabile.

Le tutele conferite dalla Whistleblowing Policy e ai sensi della normativa applicabile non si applicano a un *whistleblower* che riporti consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un *whistleblower* abbia effettuato una segnalazione esternamente o internamente in buona fede e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che qualsiasi minaccia percepita all’interesse pubblico su cui si basava la segnalazione non si sia concretizzata o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti dalla Whistleblowing Policy, a tale *whistleblower* saranno comunque garantite le tutele stabilite dalla Whistleblowing Policy.



### 3. WHISTLEBLOWING OFFICER

La funzione HR è nominata responsabile delle segnalazioni di *whistleblowing* (il “**Whistleblowing Officer**”) ed è pertanto incaricata di raccogliere le segnalazioni, confermare il ricevimento e dare seguito a queste ultime, anche svolgendo l’istruttoria delle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al *whistleblower*, ai soggetti citati nella segnalazione e all’oggetto della stessa, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Whistleblowing Officer è altresì responsabile di tenere aggiornato il *whistleblower* sull’andamento di un’indagine interna e di fornire un riscontro al *whistleblower*; inoltre, egli ha la responsabilità di fare *reporting* all’alta direzione della Società secondo le disposizioni contenute nel presente documento.

Il Whistleblowing Officer riceve un’adeguata formazione in merito alla gestione delle segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di *privacy*.

Il Whistleblowing Officer dovrà disporre annualmente di adeguate risorse finanziarie e organizzative affinché gli sia consentito il corretto svolgimento delle attività previste dalla Whistleblowing Policy.

### 4. PRINCIPI GENERALI

I seguenti principi generali, illustrati in modo più esaustivo di seguito, regolano la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* da parte della Società:

- (a) Divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;**
- (b) Divieto di effettuare segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie;**
- (c) Doveri di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni;**
- (d) Protezione dell’identità del Segnalante e confidenzialità delle informazioni.**

### 5. PROCEDURA

#### 5.1 SEGNALAZIONI

##### 5.1.1 Tipologia dei fatti da segnalare

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti che:

- non siano conformi alle leggi applicabili a XILOPAN (tanto a livello nazionale, quanto a livello dell’Unione Europea).

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto, ad esempio in ambito di appalti pubblici, servizi

# xilopan

- finanziari, tutela dei consumatori, protezione della *privacy* e dei dati personali; oppure
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- informazioni idonee a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.

**Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni fornite a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.**

In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi segnalazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente il rapporto di lavoro individuale del *whistleblower* o il rapporto con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

## **5.1.2 Contenuto della segnalazione e segnalazioni anonime**

La segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Whistleblowing Officer di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della medesima.

A tal fine, la segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, insieme a qualsiasi documentazione di supporto:

- descrizione chiara e completa del comportamento (che può riguardare anche l'omissione di un'attività dovuta), alla base della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e la relativa condotta;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di pertinenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto i fatti segnalati;
- eventuali terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti

# xilopan

segnalati.

Le segnalazioni che omettono uno o più dei suddetti elementi saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso attraverso l'interazione con il *whistleblower* e/o i terzi indicati nella segnalazione e/o con altri mezzi.

Le **segnalazioni anonime**, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore, sono ammesse. Tuttavia, tali segnalazioni limitano la capacità di Xilopan di effettuare una verifica efficace delle informazioni contenute nella segnalazione. Pertanto, saranno prese in considerazione solo se relative a potenziali illeciti o irregolarità ritenute gravi e se adeguatamente dettagliate. A tal fine, il Whistleblowing Officer può richiedere ulteriori informazioni al *whistleblower* anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla piattaforma *online* utilizzata per la segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla base di fonti affidabili.

Inoltre, la natura anonima della segnalazione non consente l'applicazione delle disposizioni della Whistleblowing Policy in materia di protezione da atti di ritorsione, in quanto non è possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo alla segnalazione. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, la stessa godrà delle tutele previste dalla Whistleblowing Policy con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

L'identità del *whistleblower* che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli "Altri Soggetti Tutelati" (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del *whistleblower* che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Il *whistleblower* e gli Altri Soggetti Tutelati possono, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla comunicazione dei propri dati.

## 5.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere presentata:

attraverso la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url:  
[xilopanspa.parrotwb.app](https://xilopanspa.parrotwb.app)

I destinatari della segnalazione sono individuati nel successivo paragrafo 5.3.

Inoltre, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con il Whistleblowing Officer, che può essere richiesto tramite la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: [xilopanspa.parrotwb.app](https://xilopanspa.parrotwb.app), e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta.

Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.



### 5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI

Il destinatario delle segnalazioni è il Whistleblowing Officer, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

In virtù del suo ruolo preminente nel sistema di *compliance* di XILOPAN il Consiglio di Amministrazione (CDA) di XILOPAN sarà tempestivamente informato della ricezione di ogni nuova segnalazione potenzialmente rilevante

A tal fine, il Whistleblowing Officer invierà una specifica comunicazione priva di qualsiasi elemento idoneo a identificare il *whistleblower* o i soggetti indicati nella segnalazione.

Se la condotta segnalata riguarda il Whistleblowing Officer, il *whistleblower* può indirizzare la propria segnalazione (utilizzando il canale dedicato disponibile nella piattaforma informatica) direttamente al Consiglio di Amministrazione di XILOPAN.

Nel caso in cui la condotta segnalata riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione (CDA) di Xilopan, il *whistleblower* può indicare (utilizzando le apposite funzionalità della piattaforma informatica) che la segnalazione non venga comunicata al Consiglio di Amministrazione di Xilopan o a uno o più dei suoi membri

\*

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati sopra, chi riceve la segnalazione invita il segnalante ad inoltrare la segnalazione con le modalità previste dalla Whistleblowing Policy, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Whistleblowing Policy saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* previste dalla legge o dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad es. in quanto il segnalante qualifica espressamente la segnalazione come un “*whistleblowing*” o fa espresso riferimento a questa Policy o al D. Lgs. 24/2023), la segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Whistleblowing Officer utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione al *whistleblower*.

### 5.4 INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI

Qualsiasi attività di indagine ai sensi della Whistleblowing Policy sarà condotta nel più breve tempo possibile.

**Entro 7 giorni** dal ricevimento della segnalazione, il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) fornisce un riscontro al

# xilopan

*whistleblower* in merito alla ricezione della segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il Whistleblowing Officer può fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure proporre al *whistleblower* un incontro di persona. Tale riunione deve essere documentata dal Whistleblowing Officer.

**Entro 3 mesi** dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al *whistleblower* un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Whistleblowing Officer fornirà comunque al *whistleblower* un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali *feedback* non pregiudica eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Al fine di avere una visibilità tempestiva del *feedback*, il *whistleblower* è tenuto ad accedere alla piattaforma per controllare lo stato della propria segnalazione e per verificare la tempestiva ricezione del suddetto *feedback*, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Whistleblowing Officer. Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) verifica preliminarmente se la segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Whistleblowing Officer rilevi che la segnalazione riguardi la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione di XILOPAN attraverso una specifica comunicazione che delinei la rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 della segnalazione, utilizzando canali che garantiscano il rispetto dei requisiti di riservatezza, affinché il Consiglio di Amministrazione possa valutare l'opportunità di intraprendere le pertinenti indagini/azioni.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante. I *whistleblower* devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). A tal fine, i *whistleblower* anonimi dovranno controllare con diligenza e regolarità la piattaforma informatica utilizzando i propri codici di accesso, per assicurarsi che le richieste del Whistleblowing Officer (o di altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) siano tempestivamente esaminate e soddisfatte. La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del *whistleblower* a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Whistleblowing Officer (o un altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere con l'apertura di una indagine.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) registra la segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente



# xilopan

paragrafo c.) classifica le segnalazioni in:

- **segnalazioni non pertinenti:** in questo caso, informerà il *whistleblower*, indirizzandolo ad altri Dipartimenti aziendali (ad es. Amministrazione) per affrontare i punti sollevati, se del caso, e archivia la segnalazione;
- **segnalazioni in malafede:** se la segnalazione proviene da un individuo interno a Xilopan, viene inoltrata al Responsabile delle Risorse Umane affinché valuti l'avvio di una procedura disciplinare. Se la segnalazione proviene da un soggetto esterno (ad esempio, consulente, fornitore, ecc.), questa viene inoltrata all'Ufficio Acquisti, affinché prenda in considerazione ogni possibile misura in relazione all'accordo in essere con tale soggetto esterno;
- **segnalazioni rilevanti:** se il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) ritiene che vi siano sufficienti elementi che indichino che una condotta potenzialmente illecita possa essere confermata da un'attività di indagine, avvia la fase di indagine.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati. Il Whistleblowing Officer valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine, coordinandosi, se del caso, con il Responsabile dell'Ufficio Legale.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3), eventualmente in coordinamento con l'Ufficio Legale e con professionisti esterni, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/*e-mail*, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Il soggetto segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, dovrà essere ascoltato, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3):

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo Capitolo 6;
- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completate le indagini preliminari – delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e deve essere messa in condizioni di fornire controdeduzioni;
- può avvalersi di consulenti tecnici (come professionisti esterni o specialisti interni a XILOPAN) su questioni che non rientrano nelle loro competenze specifiche.

Le informazioni raccolte nel corso dell'indagine, anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti,

# xilopan

saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

## 5.5 ESITO DELL'INDAGINE

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo**, nel qual caso la segnalazione viene archiviata;
- **esito positivo**: in tal caso il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) trasmetterà l'esito dell'indagine al Consiglio di Amministrazione di XILOPAN, al fine di consentire a XILOPAN di prendere le necessarie contromisure e adottare eventuali sanzioni disciplinari. In particolare, al termine della verifica, deve essere redatto un rapporto avente il seguente contenuto:
  - a. riassunto dell'andamento dell'indagine;
  - b. conclusioni raggiunte ed eventuale documentazione di supporto;
  - c. raccomandazioni e suggerimenti relativi ad azioni da intraprendere in relazione alle violazioni rilevate, a livello disciplinare e di conformità.

Il *feedback* sarà fornito al *whistleblower* a conclusione dell'indagine, assicurando che il contenuto di tale *feedback* non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso condotte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

## 5.6 FLUSSI DI INFORMAZIONI

Il Whistleblowing Officer fornisce un riepilogo delle segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le segnalazioni sono state ritenute infondate:

- su base trimestrale, al Consiglio di Amministrazione di XILOPAN;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione di XILOPAN.

## 6. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

### 6.1 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI

Xilopan garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del *whistleblower*, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il *whistleblower* non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la

# xilopan

comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente procedura.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del *whistleblower*, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente procedura nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.

In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona menzionata nella segnalazione, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte / menzionate nella segnalazione.

**I *whistleblower* in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.**

A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- declassamento o mancata promozione;
- modifica delle mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
- intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche di immagine, in particolare sui social media, o danni economici o finanziari, tra cui la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

# xilopan

- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I *whistleblowers* che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza possono comunicare ad ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (si veda il successivo Capitolo 7).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I *whistleblowers* che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

\*\*\*

Come già accennato, oltre alla protezione garantita al *whistleblower*, le misure di protezione di cui sopra saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui/entità, denominati “**Altri Soggetti Tutelati**”:

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower* e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del *whistleblower* che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del *whistleblower*, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower*;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

## 6.2 RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al *whistleblower* che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro applicabili. La responsabilità penale e civile del *whistleblower* rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni palesemente pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

## 7. SEGNALAZIONE ESTERNA

# xilopan

Nel caso in cui il *whistleblower* abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del Capitolo 5 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti nella stessa Sezione; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

il *whistleblower* può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima, accessibili all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. Anche la Segnalazione Esterna è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della Whistleblowing Policy.

La segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme telematiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## 8. ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) in un apposito archivio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi di XILOPAN o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

Nel caso in cui per la segnalazione si utilizzi una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 5.3) può conservare la segnalazione nei seguenti modi:

- effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure
- attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione (il *whistleblower* può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione con la propria firma).



Quando, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Whistleblowing Officer, quest'ultimo, con il consenso del *whistleblower*, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il *whistleblower* può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio dei rapporti, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

I dati personali – comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali (“**GDPR**”) e secondo le relative politiche aziendali.

## 9. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato in XILOPANS.p.A. (di seguito, il “**Titolare**”) ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 (“**GDPR**”).

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dal Whistleblowing Officer, quale funzione responsabile della presente policy, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla corretta esecuzione della stessa, autorizzati al trattamento o nominati Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.



## 10. DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL WHISTLEBLOWER, DEL SEGNALATO E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Al *whistleblower*, al segnalato e agli Altri Soggetti Tutelati coinvolti nella Segnalazione e nel relativo procedimento (c.d. “**Interessati**”), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall’art. 2-*undecies* del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali:

- **diritto di accesso:** vale a dire il diritto di ottenere dal Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, XILOPAN garantisce la tutela dell'identità degli Interessati;
- **diritto di rettifica e cancellazione:** nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale;
- **diritto alla limitazione del trattamento:** vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere da XILOPAN la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento;
- **diritto di opposizione:** l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR;
- **diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso:** l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso



all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

## 11. COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE

La Whistleblowing Policy viene comunicata a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Whistleblowing Officer o dal dipartimento/reparto che richiede il servizio di un soggetto esterno a XILOPAN a cui comunicare il presente documento.

In particolare, la Whistleblowing Policy è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'*intranet* aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito web di XILOPAN.

## 12. SISTEMA DISCIPLINARE

Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente Policy comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato da XILOPAN,

## 13. AGGIORNAMENTO E STORICO DEL DOCUMENTO

La Whistleblowing Policy è sottoposta a revisione e aggiornamento con cadenza triennale.

\*\*\*

Emesso il 28/03/2024

Verificato e approvato dal presidente del Consiglio di amministrazione, Guido Marchese