



# Policy Whistleblowing di Sisal

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Sisal  
del 19/10/2022



|   |    |
|---|----|
| Sommario  |    |
| PREMESSA.....   | 1  |
| SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....                        | 3  |
| DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI .....                           | 4  |
| DESTINATARI DELLA POLICY .....                              | 5  |
| IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....                            | 6  |
| Segnalazione di un comportamento illecito.....              | 6  |
| Piattaforma Whistleblowing.....                             | 9  |
| Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali previsti ..... | 9  |
| Analisi preliminare.....                                    | 10 |
| Indagine.....   | 11 |
| Esito dell'indagine .....                                   | 12 |
| CONFLITTO DI INTERESSE .....                                | 14 |
| TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO .....                 | 15 |
| Tutela del Segnalante .....                                 | 15 |
| Tutela del Segnalato.....                                   | 17 |
| REPORTISTICA.....   | 18 |
| TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....                        | 19 |
| CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....                     | 21 |
| RESPONSABILE AGGIORNAMENTO DELLA POLICY .....               | 22 |
| DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLICY .....               | 22 |
| FORMAZIONE.....   | 22 |



## PREMESSA

Il Gruppo Sisal (di seguito anche il “Gruppo” o “Sisal”) si impegna a condurre le proprie attività di business con onestà e integrità, mantenendo gli standard più alti di condotta e comportamento etico.

Con l’obiettivo di promuovere e rafforzare tali standard, il Gruppo ha implementato una Policy Whistleblowing (di seguito anche la “Policy”) per la segnalazione di qualsiasi condotta, anche omissiva, che costituisca o possa costituire una violazione o induzione ad una violazione di leggi, regolamenti, valori e principi sanciti dal Codice Etico e di Comportamento di Sisal, dal Modello 231 o dalle policy e procedure aziendali, come meglio specificato nel paragrafo “SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE”. Chiunque è invitato a dare tempestiva comunicazione di tali condotte mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o di approfondimento.

In ragione di ciò, la Società ha implementato specifici canali di comunicazione per la gestione delle Segnalazioni (come di seguito definite) al fine di essere conforme alla Direttiva UE 2019/1937 e alla Legge n. 179/2017, che integra il D.lgs. n. 231/2001 riguardante la Responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, la presente Policy:

- definisce l’ambito di applicazione del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione, idonei a garantire la riservatezza del contenuto della stessa;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando



ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;

- definisce le modalità di trattamento dei dati del contenuto della Segnalazione, compresi i dati identificativi del Segnalante e del Segnalato;
- tutela il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati alla Segnalazione.



## SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy descrive il processo e i canali di comunicazione da utilizzare per l'invio, la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni di comportamenti illeciti, anche omissivi, che costituiscano o possano costituire:

- a) una violazione, o induzione ad una violazione di leggi e regolamenti relativi ai seguenti ambiti:
- appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - salute pubblica;
  - tutela dell'ambiente;
  - violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - violazioni delle norme in materia di imposta sulle società;
- b) una violazione, o induzione ad una violazione di normativa interna, come:
- valori e principi sanciti nel Codice Etico e di Comportamento di Sisal;
  - valori, principi e controlli individuati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 di Sisal;
  - policy e procedure interne.



## DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

**SEGNALANTE:** Soggetto, tra quelli di cui al paragrafo “DESTINATARI DELLA POLICY”, che effettua la Segnalazione.

**SEGNALAZIONE:** Comunicazione del Segnalante avente a oggetto informazioni relative a Comportamenti illeciti.

**COMPORAMENTO ILLECITO:** Qualsiasi azione o omissione che costituisce o potrebbe costituire una violazione o induzione ad una violazione relativamente alle condotte tra quelle di cui al paragrafo “SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE”.

**SEGNALATO:** Soggetto a cui il Segnalante attribuisce il Comportamento illecito oggetto della Segnalazione.

**CANALI PER LA SEGNALAZIONE:** Canali di comunicazione individuati da Sisal, quali mezzi, interni o esterni all’organizzazione stessa, per veicolare le segnalazioni.

**RITORSIONI:** Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione, da parte della Società.

**ODV:** Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 diretto destinatario delle segnalazioni ex D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla Legge 179/2017 “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”.

**SOGGETTI RESPONSABILI DELLA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE:** OdV e Comitato Segnalazioni.



**COMITATO SEGNALAZIONI:** Comitato composto da Internal Audit Director e Chief Risk & Compliance Officer.

## DESTINATARI DELLA POLICY

La presente Policy si applica ai seguenti soggetti (di seguito anche “Destinatari” e/o “Segnalanti”):

- a) i lavoratori del Gruppo (dipendenti, lavoratori autonomi, i volontari, i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, ex dipendenti<sup>1</sup>, candidati al lavoro<sup>2</sup>);
- b) gli azionisti e i membri dell’organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un’impresa, compresi i membri senza incarichi esecutivi, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- c) qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, i clienti, i partner, i consulenti e, più in generale, gli stakeholder del Gruppo.

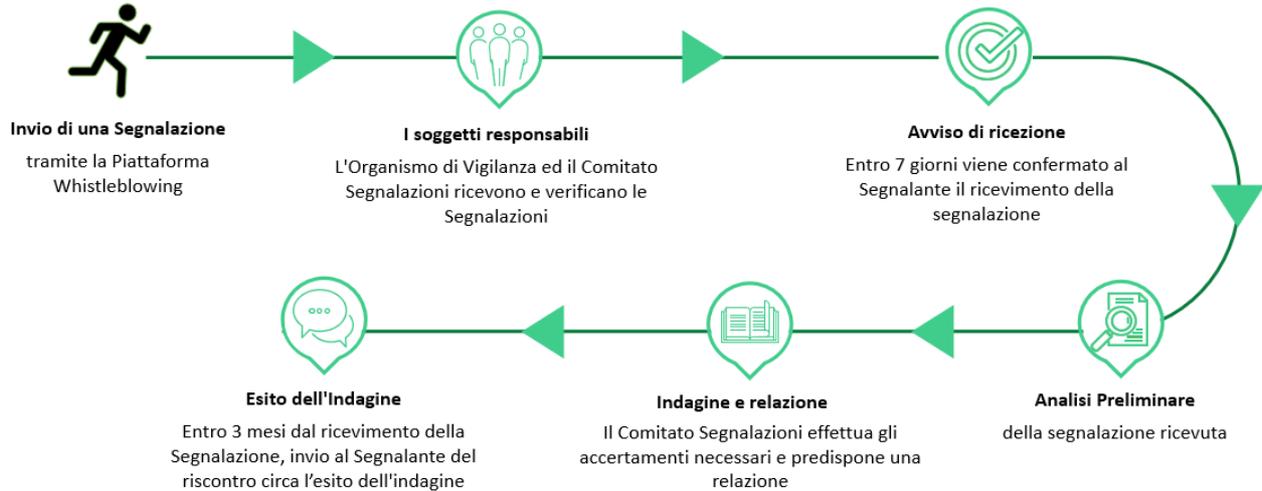
---

<sup>1</sup> Qualora segnalino o divulgano informazioni su violazioni acquisite nell’ambito del rapporto di lavoro cessato.

<sup>2</sup> Qualora il loro rapporto di lavoro non sia ancora iniziato e le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi delle trattative precontrattuali.



## IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE



## Segnalazione di un comportamento illecito

Sisal incoraggia i soggetti di cui al paragrafo “DESTINATARI DELLA POLICY” a presentare Segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti illeciti, anche solo potenziali, di cui vengono a conoscenza.

Qualora un soggetto Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito, può comunicarlo utilizzando la Piattaforma Whistleblowing (la “Piattaforma”) o, in alternativa, tramite posta ordinaria, all’indirizzo: “Servizio Segnalazioni”, Via Ugo Bassi, 6 – 20159 Milano. Nonostante le Segnalazioni possano avvenire anche in forma anonima, Sisal raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste contro eventuali ritorsioni. Questo vale, in particolare, per le Segnalazioni pervenute per il tramite della posta ordinaria, nell’ambito delle quali al Segnalante è richiesto di fornire un contatto o recapito per le successive



comunicazioni. La Piattaforma, invece, consente di gestire eventuali comunicazioni e/o richieste successive alla Segnalazione anche qualora queste siano effettuate in forma anonima.

La Segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti ed effettuata in buona fede. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza, utili per procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione. Alla Segnalazione deve essere allegata ogni eventuale utile documentazione a supporto del potenziale comportamento illecito oggetto di Segnalazione.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui l'evento è accaduto;
- nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Il Segnalante deve avere cura di non riportare informazioni non pertinenti o non necessarie rispetto alla Segnalazione.

Tutte le Segnalazioni vengono ricevute dai seguenti soggetti (di seguito anche "i soggetti responsabili della ricezione delle Segnalazioni"), nominati quali soggetti autorizzati al trattamento e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali ai sensi degli



artt. 29 e 32 par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003:

- a) Organismo di Vigilanza, diretto destinatario delle segnalazioni ex D. Lgs. 231/01;
- b) Comitato Segnalazioni, formato da:
  - a. Internal Audit Director;
  - b. Chief Risk and Compliance Officer.

In relazione alla tipologia di illecito oggetto della segnalazione, se afferente al Modello ex D.lgs. 231/2001 o altre tipologie di illeciti (ad es. frode interna, corruzione e/o altri illeciti a danno di Sisal), gli accertamenti sono coordinati, rispettivamente, dall'OdV o dal Comitato Segnalazioni.

La segnalazione volta a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale ed estranee al perimetro delle previsioni di legge, non viene presa in considerazione.

Inoltre, se il Segnalante effettua una segnalazione può essere considerato responsabile nei casi in cui la Segnalazione risulti essere, per dolo o colpa grave, falsa, infondata e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato. Nei casi più gravi (es. dolo nella falsità della segnalazione), la condotta posta in essere può essere oggetto di procedimento disciplinare ai sensi della Legge 300/70 o causa di risoluzione del contratto o dell'incarico.



## Piattaforma Whistleblowing

La Piattaforma Whistleblowing garantisce la tracciabilità del workflow della Segnalazione.

Tutte le informazioni della Segnalazione sono protette per garantire la massima riservatezza e accessibili solo dai soggetti responsabili della ricezione della Segnalazione o da soggetti espressamente autorizzati dagli stessi.

La Piattaforma è resa disponibile ai Destinatari attraverso il sito internet di Sisal ([Speak Up!](#)) o tramite intranet aziendale. All'atto dell'invio della Segnalazione, previa presa visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali, la Piattaforma Whistleblowing rilascia un token (ID Segnalazione), che può essere utilizzato dal Segnalante per avere informazioni circa l'esito della segnalazione e garantire le comunicazioni anche in totale anonimato.

Inoltre, la Piattaforma Whistleblowing prevede la possibilità per il Segnalante di escludere dalla gestione della Segnalazione le Funzioni interne, qualora direttamente coinvolte nella segnalazione. Per approfondimenti sulla gestione dei conflitti di interesse, si rimanda al paragrafo dedicato della presente Policy.

I soggetti responsabili della ricezione delle Segnalazioni accedono alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni pervenute e svolgere le attività di verifica. I loro accessi sono tracciati e la Piattaforma è protetta dalle opportune misure di sicurezza tecniche.

## Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali previsti

La Funzione di Sisal che riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale con gli eventuali allegati, ai soggetti responsabili della ricezione delle Segnalazioni, ovvero l'OdV (contattabile all'indirizzo email [odv.sisal@sisal.it](mailto:odv.sisal@sisal.it)) ed il Comitato Segnalazioni. La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità



dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento. Non deve essere effettuata alcuna copia della Segnalazione ricevuta e trasmessa ai soggetti responsabili.

### **Analisi preliminare**

Le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Comitato Segnalazioni, con il coordinamento dell'OdV nei casi di sua competenza.

Il Comitato Segnalazioni (di seguito "Comitato") verifica la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della Segnalazione stessa. Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Comitato invia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, utilizzando le modalità di comunicazione adottate dallo stesso in sede di Segnalazione.

Il Comitato adotta tutte le misure necessarie per trattare in modo confidenziale le Segnalazioni, anche al fine di tutelare l'identità del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione.

Nel corso delle verifiche, il Comitato può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Tutti i soggetti coinvolti negli accertamenti devono mantenere la massima riservatezza riguardo le informazioni ricevute nel corso delle verifiche.

Al termine dell'analisi preliminare, il Comitato, con il coordinamento dell'OdV nei casi di sua competenza, può:



- a) archiviare la Segnalazione in quanto non sufficientemente supportata da prove, manifestamente infondata o relativa a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione a questa Policy;
- b) aprire la fase di indagini di cui al paragrafo successivo.

Il Comitato informa il Segnalante riguardo l'esito degli accertamenti eseguiti entro un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a 3 (tre) mesi o 6 (sei) mesi in casi debitamente giustificati.

## Indagine

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti ad effettuare una valutazione sulla fondatezza della Segnalazione medesima, il Comitato provvede a:

- avviare analisi specifiche, coinvolgendo, ove opportuno, le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento, qualora, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- verificare le possibili implicazioni legali a carico della Società;
- valutare se vi è un obbligo di informazione alle autorità;
- in caso di permanenza in essere della condotta denunciata, richiedere di assumere provvedimenti cautelari che conseguano la cessazione della condotta in atto.

Inoltre, il Comitato deve:

- assicurare che l'indagine sia accurata, equa, imparziale e tuteli la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto Segnalato;



- garantire l'adozione di misure opportune per la raccolta, il trattamento e la conservazione di informazioni personali ed assicurare che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella di tutela della privacy. Sul punto, è onere del Comitato Segnalazioni, di concerto con l'OdV nei casi di sua competenza, valutare l'eventualità di informare il Segnalato circa l'indagine. Il Segnalato è, comunque, sempre informato dal Comitato Segnalazioni nel caso di avvio di un procedimento disciplinare;
- garantire che l'attività istruttoria sia svolta con la massima rapidità e diligenza.

### **Esito dell'indagine**

All'esito della fase di verifica, il Comitato predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con i soggetti di volta in volta competenti, ivi incluso l'OdV, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela del Gruppo, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Il Comitato classifica, all'interno della Piattaforma Whistleblowing, la Segnalazione analizzata in:

1. Segnalazione priva di indicazioni sufficienti e rilevanti;
2. Segnalazione non fondata;
3. Segnalazione fondata.

Qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima viene archiviata dal Comitato, unitamente alle relative motivazioni.



Resta inteso che, in tutti i casi, al termine della verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, al Segnalante viene fornito un riscontro entro un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a 3 (tre) mesi o 6 (sei) mesi in casi debitamente giustificati.



## CONFLITTO DI INTERESSE

La gestione della Segnalazione deve essere affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse. Pertanto:

- a) se la Segnalazione si riferisce a uno o più membri del Comitato, i membri in situazioni di conflitto non prendono parte alla gestione del caso ed i restanti membri del Comitato devono individuare altri soggetti idonei a ripristinare l'integrità del Comitato stesso;
- b) se la Segnalazione o la situazione di conflitto di interesse riguarda la totalità dei membri del Comitato, la Segnalazione deve essere indirizzata ai membri dell'OdV, che valutano le modalità di gestione della Segnalazione;
- c) nel caso la Segnalazione si riferisca a uno o più membri dell'OdV, l'OdV stesso deve informare il Consiglio di Amministrazione che valuta le modalità operative da seguire e le Funzioni aziendali da coinvolgere nella gestione della Segnalazione.

Tali disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il conflitto dovesse insorgere durante lo svolgimento degli accertamenti.



## TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

### Tutela del Segnalante

A fronte della Segnalazione è sempre garantita la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni misura utile a prevenire la diffusione dei dati del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

Sisal garantisce che l'identità del Segnalante non sia divulgata – senza il suo consenso esplicito – a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, a meno che la divulgazione rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto UE o nazionale.

Sono vietati, e sono sanzionati, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Sisal garantisce il divieto e la rimozione degli effetti di qualsiasi forma di ritorsione contro il Segnalante, inclusi in particolare:

- 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;
- note di demerito o referenze negative;
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra



sanzione, anche pecuniaria;

- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono 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 per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si precisa inoltre che le misure a tutela delle persone segnalanti si applicano altresì, ove opportuno:

- a) ai facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al Segnalante nel processo di Segnalazione);
- b) a terzi connessi con il Segnalante e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti del Segnalante;



c) ai soggetti giuridici di cui il Segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui sono altrimenti connessi in un contesto lavorativo.

Il Segnalante non può essere considerato responsabile per diffamazione, violazione del diritto d'autore, degli obblighi di segretezza, delle norme in materia di protezione dei dati e di divulgazione dei segreti commerciali. Nessuna responsabilità può essere addebitata al Segnalante nemmeno in relazione alle condotte adottate per accedere alle informazioni oggetto di Segnalazione. Restano salvi i casi in cui la segnalazione risulti essere falsa ed effettuata con dolo o colpa grave. Inoltre, i soggetti interessati hanno il diritto di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

### **Tutela del Segnalato**

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli all'interno del contesto lavorativo, anche solo di carattere reputazionale, la tutela riservata al Segnalante, di cui al paragrafo precedente, va accordata anche al Segnalato.

A seguito di indagini sulla fondatezza della Segnalazione, il Comitato, qualora si apra un procedimento disciplinare, informa il soggetto cui la Segnalazione si riferisce, lo tiene aggiornato circa gli sviluppi del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica e di raccolta delle prove necessarie, così da permettergli l'esercizio del diritto di difesa.

I dati personali del Segnalato possono essere trasmessi all'autorità amministrativa o giudiziaria competente e, più in generale, a soggetti pubblici, nel rispetto delle formalità di legge, ovvero per dare seguito a richieste pervenute dagli stessi.



## REPORTISTICA

Il Comitato, con periodicità trimestrale, fornisce al CEO un apposito report riepilogativo delle segnalazioni gestite (archivate e oggetto di accertamenti), contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.



## TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) e del D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018. In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dagli artt. 5 e 25 GDPR;
- il soggetto Segnalante riceve, prima di inviare la Segnalazione, un’informativa di cui all’art. 13 GDPR che specifica le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali ed il periodo di conservazione degli stessi, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell’ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR; al Segnalato è fornita altresì una informativa ex art. 14 GDPR in conformità agli obblighi di segretezza e di riservatezza imposti dal D.lgs. 231/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017, nonché in considerazione del rischio di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità del trattamento connesse alle segnalazioni nell’ambito del sistema di whistleblowing (cfr. art. 14, par. 5, lettere b) e d) del GDPR);
- come indicato nelle informative privacy rese agli interessati, i dati personali sono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta e il trattamento (es.: valutazione e gestione della Segnalazione) e successivamente cancellati o anonimizzati in base ai tempi di conservazione definiti;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di analisi, gestione e archiviazione della Segnalazione;



- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando la comunicazione a terzi delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario.



## CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del Comitato assicurare:

1. la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, archiviazione, istruttoria e valutazione;
2. la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti, in appositi archivi e con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
3. la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per il periodo di tempo prescritto per legge e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.



## **RESPONSABILE AGGIORNAMENTO DELLA POLICY**

Responsabile della presente Policy è la Funzione Anticorruption & Compliance, che provvede a un suo periodico aggiornamento.

## **DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLICY**

La Società provvede a informare tutti i Destinatari della Policy della sua esistenza e del suo contenuto, pubblicandola sulla Intranet e sul sito internet di Sisal.

## **FORMAZIONE**

La Funzione Risorse Umane, su input o di concerto con la Funzione Anticorruption & Compliance, ha il compito di pianificare ed erogare attività formative relativa alla Policy e di garantire la disponibilità e la comunicazione della stessa.