

Whistleblowing Policy per BIOFER SPA

Ci impegniamo a creare una cultura di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità, in cui la nostra forza lavoro e gli altri stakeholder, come clienti e fornitori, si sentano a proprio agio nel segnalare violazioni senza timore di ritorsioni.

Incoraggiamo le persone a utilizzare il nostro canale di segnalazione interno per informarci di eventuali violazioni. Ciò ci consente di identificarli e affrontarli il prima possibile, adottare misure adeguate, prevenire ulteriori comportamenti scorretti e limitare potenziali impatti finanziari, reputazionali, ambientali, umani e altri impatti dannosi.

Ci impegniamo a garantire che le violazioni segnalate siano trattate con diligenza e riservatezza, applicando i principi di fiducia, imparzialità e protezione, fornendo feedback adeguati durante l'intero processo. In questo senso ci impegniamo a migliorare continuamente il nostro sistema di gestione delle segnalazioni.

Questa politica di denuncia delle irregolarità non sostituisce l'assunzione di responsabilità da parte dei manager sul proprio posto di lavoro e non impedisce a un individuo di denunciare alle autorità competenti.

A chi si applica questa politica?

Questa politica si applica ai whistleblower. I whistleblower sono coloro che hanno acquisito informazioni su violazioni in ambito lavorativo.

Ciò include, ma non esclusivamente, i nostri dipendenti attuali e precedenti, lavoratori autonomi, azionisti e persone appartenenti all'organo di gestione o di vigilanza della nostra azienda, compresi i loro membri non esecutivi, nonché volontari, tirocinanti retribuiti o non retribuiti, clienti, committenti e tutte le persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione dei nostri partner, appaltatori, subappaltatori e fornitori.

La presente policy si applica anche ai segnalanti il cui rapporto di lavoro deve ancora iniziare nei casi in cui informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di reclutamento o altre trattative precontrattuali.

La tutela prevista dalla presente policy è garantita anche ai soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (facilitatori), ai soggetti terzi che hanno legami con il segnalante (colleghi o parenti) e che potrebbero subire ritorsioni in ambito lavorativo, nonché alle persone giuridiche che il segnalante il segnalante possiede, lavora per o è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

Cosa segnalare?

Il canale di segnalazione interno è destinato alle segnalazioni in cui un informatore ha almeno un ragionevole sospetto su violazioni effettive o potenziali, verificatesi, attualmente in corso o molto probabile che si verifichino, e sui tentativi di nascondere tali violazioni.

Una violazione è qualsiasi atto o omissione illegale e relativa alla nostra azienda, o che vanifica l'oggetto o lo scopo della legislazione, delle nostre politiche e/o dei regolamenti interni. Una violazione può includere, ma non è limitata a quanto segue:

- concussione o corruzione
- frode, riciclaggio di denaro, furto o uso improprio di beni o fondi aziendali,
- conflitti di interessi non dichiarati o mal gestiti,
- comportamento anticoncorrenziale,
- insider trading o abusi di mercato,
- violazione delle sanzioni,
- irregolarità finanziarie,
- violazioni della privacy dei dati,
- negligenza grave, bullismo, discriminazione illecita, molestie sul posto di lavoro o sessuali,
- sprechi grossolani o cattiva gestione,
- pratiche di lavoro non sicure e altri problemi significativi relativi alla sicurezza o alla salute,
- schiavitù moderna e violazioni dei diritti umani,
- danni significativi all'ambiente,
- ritorsioni contro un informatore o un'altra persona protetta ai sensi di questa politica e,
- qualsiasi altro comportamento non etico, in violazione delle politiche o procedure aziendali, illegale o illegale.

Come segnalare?

Il personale autorizzato (vedi sotto) è a disposizione per fornire supporto o consulenza sul processo di segnalazione delle irregolarità dell'azienda.

Canali di segnalazione

Le segnalazioni possono essere presentate utilizzando la soluzione di segnalazione on-line della società "Trusty" disponibile all'indirizzo <https://bioferspa.trusty.report> e sul sito internet aziendale con il logo rappresentato da un piccolo elefante rosa.

E' auspicabile che il segnalante utilizzasse, in prima istanza, il canale interno di segnalazione predisposto dall'Azienda, tuttavia, questi, in determinati casi, ha la facoltà di rivolgersi direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione - www.anticorruzione.it). Altre forme di segnalazione esterna previste, possono essere rappresentate dalla divulgazione pubblica e/o dalla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Le condizioni che giustificano una segnalazione esterna all'ANAC sono le seguenti:

- il canale interno di segnalazione predisposto non è attivo o non è conforme alla normativa;

- non è giunto alcun riscontro da una prima segnalazione interna;
- si ritiene che una segnalazione interna possa non essere efficace ovvero che possa dare luogo a ritorsioni;
- esiste un fondato motivo per ritenere che la violazione rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Le condizioni che giustificano una divulgazione pubblica sono le seguenti:
- non ci sono stati riscontri, entro i termini stabiliti, dopo una segnalazione interna e una esterna;
- esiste un fondato motivo per ritenere che la violazione rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- si ritiene che la segnalazione esterna possa dar luogo a ritorsioni o possa non essere efficace (es.: occultamento o distruzione di prove) o presunta collusione tra l'autore della violazione e chi ha ricevuto la segnalazione.

Contenuto e identità del segnalante

Una segnalazione dovrebbe includere il maggior numero possibile di dettagli su chi, cosa, dove, quando, come e perché in relazione alla violazione segnalata, nonché qualsiasi prova a sostegno di tale violazione. Qualsiasi altra informazione su come l'azienda potrebbe procedere al meglio per elaborare la violazione segnalata è benvenuta.

I Whistleblowers possono inviare segnalazioni in forma anonima o possono scegliere di rivelare la propria identità.

La piattaforma "Trusty" consente una comunicazione anonima bidirezionale anche se un whistleblower sceglie di segnalare una violazione senza rivelare la propria identità.

Gli informatori sono incoraggiati a identificarsi. Ciò consente un'elaborazione più produttiva ed efficiente delle loro segnalazioni e la loro protezione contro le ritorsioni.

L'identità dei segnalanti, così come ogni altra informazione dalla quale la loro identità possa essere direttamente o indirettamente dedotta, non deve essere divulgata a nessuno al di fuori del personale autorizzato e competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso esplicito dei segnalanti. Nonostante la disposizione precedente, la società è tenuta a rivelare l'identità del segnalante quando richiesto dalla legge, informandone il segnalante prima di tale divulgazione, a meno che tale informazione non possa mettere a repentaglio le relative indagini o procedimenti giudiziari.

Eventuali tentativi non autorizzati di identificare un segnalante o una persona interessata non sono consentiti e saranno sanzionati disciplinarmente.

Da chi e come vengono elaborate le segnalazioni?

Personale autorizzato

Il canale di segnalazione interna della società è gestito dal presidente dell'Organismo di Vigilanza Avv. Marco Malavolta e dalla Dott.ssa Chiara Giacomini, membro dell' ODV e consulente in ambito HR, che sono autorizzati a ricevere e dare seguito alle segnalazioni (di seguito denominato personale autorizzato).

Il personale autorizzato ha accesso diretto, libero e confidenziale alla Direzione della Società alla quale riferisce direttamente in merito all'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni. Il personale autorizzato ha accesso diretto e illimitato alle risorse adeguate necessarie per garantire l'imparzialità, l'integrità e la trasparenza del sistema di gestione delle segnalazioni e dei suoi processi.

Elaborazione dei report

L'elaborazione di una segnalazione si svolge nelle seguenti fasi, a seconda del contenuto della segnalazione e della sua natura:

- ricevuto – la segnalazione è stata ricevuta dalla società;
- triage iniziale – il contenuto del rapporto viene valutato ai fini della categorizzazione, adottando misure preliminari, dando priorità e assegnando l'ulteriore trattamento;
- elaborato: è in corso la gestione della segnalazione, è in corso la valutazione dell'accuratezza dell'accusa, è in corso un'indagine interna o un'azione per il recupero dei fondi;
- in corso di indagine – l'accusa è oggetto di indagine;
- chiuso – l'elaborazione della segnalazione è stata completata; o nessuna azione è considerata necessaria in risposta a una segnalazione, l'accertamento dei fatti determina che non sono giustificate ulteriori indagini, la segnalazione viene rinviata a un altro processo da trattare o l'indagine è stata completata (indipendentemente dal fatto che la violazione sia confermata o meno).

La società si propone di elaborare le segnalazioni in modo tempestivo. Circostanze quali la complessità della violazione segnalata, priorità concorrenti e altri motivi impellenti possono richiedere un periodo prolungato per il completamento dell'elaborazione della segnalazione.

La società tratta le segnalazioni in modo confidenziale, imparziale e senza parzialità o pregiudizio nei confronti del segnalante o di qualsiasi altra persona coinvolta o testimone della violazione segnalata.

Le persone interessate, cioè le persone indicate nelle denunce, godono della presunzione di innocenza. Le rispettive relazioni potranno essere loro comunicate al momento opportuno. Qualsiasi indagine deve essere condotta in modo da preservare la riservatezza per quanto possibile e appropriato per garantire che le persone interessate non siano esposte a danni alla reputazione (le informazioni sono condivise in base alla stretta necessità di sapere).

Comunicazione con i whistleblowers

Dopo aver presentato una segnalazione, il segnalante riceverà un avviso di ricevimento immediatamente e comunque entro e non oltre sette giorni dalla ricezione della stessa.

La conferma di ricevimento viene inviata all'indirizzo email fornito dal segnalante durante il processo di invio della segnalazione on-line sulla piattaforma di segnalazione "Trusty". La conferma del ricevimento della segnalazione è fornita anche nella casella di posta del segnalante accessibile sulla piattaforma "Trusty" utilizzando le credenziali di accesso che vengono fornite al segnalante al termine del processo di invio della segnalazione. Questi ultimi vengono forniti anche ai segnalanti anonimi.

Il personale autorizzato mantiene la comunicazione con il segnalante e, ove necessario, chiede ulteriori informazioni o prove e fornisce feedback al segnalante. La suddetta comunicazione avviene attraverso la casella di posta del segnalante sulla piattaforma “Trusty”, ovvero attraverso altri canali di comunicazione concordati con il segnalante.

Il riscontro al segnalante è fornito entro e non oltre 3 mesi dalla presentazione della segnalazione. Il feedback comprende informazioni sull'azione prevista o intrapresa come follow-up e sui motivi di tale follow-up. Il feedback può essere limitato per evitare di compromettere eventuali indagini o altri procedimenti legali, nonché a causa di restrizioni legali su ciò che può essere comunicato in merito al follow-up e ai risultati. In tal caso e ove possibile, al segnalante saranno comunicate le ragioni della limitata comunicazione di riscontro.

L'azienda può decidere di riconoscere e dare riconoscimento al segnalante per aver segnalato una violazione, previo consenso del segnalante (incluso, ma non limitato a, esprimere gratitudine e pubblico encomio da parte del top management).

Cos'è la ritorsione e come vengono protetti gli informatori contro di essa?

Divieto di ritorsioni

Per ritorsione si intende qualsiasi atto o omissione minacciato, proposto o reale, diretto o indiretto, che si verifica in un contesto lavorativo, è motivato da segnalazioni interne o esterne o da divulgazione pubblica e che causa o può causare un danno ingiustificato al segnalante.

Le ritorsioni possono includere, ma non sono limitate a quanto segue:

- sospensione, cassa integrazione, licenziamento o misure equivalenti;
- retrocessione o rifiuto di promozione;
- trasferimento di mansioni, cambiamento della sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- rifiuto della formazione;
- una valutazione negativa della prestazione o una referenza lavorativa;
- imposizione o amministrazione di qualsiasi misura disciplinare, rimprovero o altra sanzione, inclusa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, isolamento;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;
- rivelare l'identità del segnalante;
- mancata trasformazione del contratto di lavoro temporaneo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore nutrisse legittime aspettative che gli sarebbe stato offerto un impiego a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto di lavoro a tempo determinato;
- danno, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, inclusa la perdita di affari e di reddito;
- inserimento nella lista nera sulla base di un accordo formale o informale di settore o di settore, che può comportare che la persona non troverà, in futuro, lavoro nel settore o nell'industria;

- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- annullamento di una licenza o permesso;
- rinvii psichiatrici o medici.

L'azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni. Qualsiasi forma di ritorsione, comprese le minacce e i tentativi di ritorsione, è vietata e deve essere immediatamente segnalata. Tali segnalazioni possono essere inviate utilizzando il canale di segnalazione interno della società.

Chiunque sia coinvolto in ritorsioni potrebbe dover affrontare gravi conseguenze interne e potenzialmente esterne ai sensi della legislazione o dei regolamenti applicabili. Se l'azienda identifica qualcuno coinvolto in ritorsioni, questi individui saranno soggetti ad azioni disciplinari, che potrebbero includere il licenziamento.

L'azione volta a gestire una violazione, un illecito, una prestazione o un management da parte del segnalante, non correlata al suo ruolo nella denuncia, non è considerata ritorsione.

Protezione contro le ritorsioni

La società adotta tutte le misure ragionevoli per proteggere gli informatori da ritorsioni.

Qualora sia accertato che si sta verificando o si è verificata una ritorsione, la società dovrà adottare misure ragionevoli per fermare e affrontare tale condotta e supportare il segnalante. Se è necessario un rimedio, la società dovrà, nella misura più ampia possibile, riportare il segnalante in una situazione che si sarebbe trovata se non avesse subito ritorsioni. Per esempio:

- reintegrare il segnalante nella stessa posizione o equivalente, con parità di retribuzione, responsabilità, posizione lavorativa e reputazione;
- accesso equo alla promozione, alla formazione, alle opportunità, ai benefici e ai diritti;
- ripristino della precedente posizione commerciale relativa all'organizzazione;
- ritirare il contenzioso;
- scusa per ogni danno subito;
- risarcimento dei danni subiti.

Successivamente alla segnalazione il personale autorizzato effettua una valutazione del rischio di ritorsioni nei confronti del segnalante. A seconda delle probabili fonti di danno identificate attraverso la valutazione del rischio, il personale autorizzato deve identificare e implementare strategie e azioni per prevenire tali ritorsioni o contenere comportamenti di ritorsione identificati per prevenire ulteriori danni, ad esempio:

- • tutelare l'identità del segnalante;
- • condividere le informazioni sulla base strettamente necessaria;
- • comunicare regolarmente con il segnalante;
- • fornire supporto emotivo, finanziario, legale o reputazionale durante tutto il processo;
- • incoraggiare e rassicurare il segnalante sull'importanza di segnalare la violazione e adottare misure per favorire il suo benessere;
- • modifica del luogo di lavoro o delle modalità di segnalazione;
- • avvertire gli interessati o gli altri soggetti interessati che comportamenti di ritorsione o di violazione della riservatezza possono costituire illecito disciplinare.

Il personale autorizzato monitora e riesamina i rischi in vari momenti del processo, ad esempio quando viene presa la decisione di indagare, durante l'indagine sulla segnalazione e una volta noto l'esito di un'indagine, dopo che il caso è stato chiuso.

Le tutele previste da questa policy si applicano al segnalante anche nel caso in cui la violazione segnalata non sia comprovata, se il segnalante aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulla violazione segnalata fossero vere al momento della segnalazione. Inoltre, gli informatori che hanno segnalato o divulgato pubblicamente informazioni su violazioni in forma anonima, ma che vengono successivamente identificati e subiscono ritorsioni, avranno diritto alla protezione prevista da questa politica.

Chiunque effettui consapevolmente false segnalazioni sarà soggetto ad azioni disciplinari e/o ad altre azioni legali, che possono includere il licenziamento.

Per quanto tempo vengono conservati i report?

Qualora la violazione segnalata non venga comprovata dal personale autorizzato e i relativi dati non siano richiesti dall'azienda per eventuali ulteriori procedimenti, la segnalazione e tutte le informazioni raccolte relative alla segnalazione e al suo trattamento verranno cancellate definitivamente entro 6 mesi dopo la chiusura del caso.

Qualora la violazione segnalata sia comprovata, la segnalazione e tutte le informazioni raccolte in relazione alla segnalazione e al suo trattamento saranno conservate per il tempo necessario all'affermazione, all'esercizio o alla difesa dalle rispettive pretese legali.

Milano, 21 novembre 2023

Il legale rappresentante
