

# POLICY

## Whistleblowing del Gruppo Trevi

### TREVI FINANZIARIA INDUSTRIALE SPA

*La seguente Policy di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. è da considerarsi applicabile alle Divisioni Trevi, Soilmec, Drillmec, Petreven e a tutte le Società controllate.*

1	25/10/2019	Seconda emissione Variazione circa il controllo dell'identità del segnalante	Pio Franchini DHR 	Sergio Iasi ADSCI 
0	27/05/2019	Prima emissione	Pio Franchini DHR	Sergio Iasi ADSCI 
NUM. REV.	DATA	TIPO MODIFICA	EMISSIONE	APPROV AZIONE

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 1 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

## INDICE

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DESTINATARI</b> .....	<b>3</b>
<b>3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA .....	4
<b>4. SEGNALAZIONI</b> .....	<b>4</b>
TIPOLOGIE.....	4
EVENTI RILEVANTI.....	4
EVENTI NON AMMESSI.....	5
CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
SOGGETTI INCARICATI: RICEZIONE, RESPONSABILITÀ, VERIFICA E INFORMATIVE SULLE SEGNALAZIONI.....	5
INVIO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
<b>5. TUTELE PER IL SEGNALANTE</b> .....	<b>7</b>
TUTELE DA RITORSIONI.....	7
SANZIONI PER I SEGNALATI.....	7
SANZIONI PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO E PER I SOGGETTI INCARICATI.....	8
SANZIONI PER I SEGNALATORI.....	8
SANZIONI PER I TERZI SEGNALATORI.....	8
<b>6. TUTELA DEI DATI PERSONALI</b> .....	<b>9</b>
<b>7. DEFINIZIONI</b> .....	<b>10</b>

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 2 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

## 1. Premessa

La presente Policy è volta a stabilire i criteri per la definizione della/e procedura/e attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione alla violazione di leggi e regolamenti, valori e principi, sanciti nella disciplina esterna applicabile al Gruppo<sup>1</sup>, nel Codice Etico di TREVI – Finanziaria Industriale Spa e delle sue controllate, oltre che nel modello Organizzativo 231 adottato dal Gruppo.

I principi della presente Policy non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia all'autorità giudiziaria, di vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui operano le società del Gruppo, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso ciascuna società del Gruppo. L'implementazione del sistema whistleblowing intende contrastare possibili illeciti, diffondere la cultura dell'etica e della legalità, creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione all'interno del Gruppo, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni o dal rischio di vedere non considerata la propria segnalazione.

## 2. Destinatari

I destinatari del sistema whistleblowing sono:

- Il personale dell'organizzazione (i dipendenti a tempo determinato e non, i dirigenti, gli stagisti);
- Gli amministratori e i membri degli organi sociali/di controllo;
- Terze parti non dipendenti (collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari, partner, agenti e fornitori di prodotti o servizi).

## 3. Scopo e campo di applicazione

La presente Policy costituisce il riferimento per tutte le società del Gruppo, fatte salve eventuali specifiche leggi disciplinanti lo stesso oggetto a livello locale che siano in contrasto con la stessa.

Le segnalazioni riguardano in particolare i seguenti ambiti:

- Comunicazione di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamentari, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e

<sup>1</sup> Il sistema Whistleblowing dovrà essere coerente con gli interventi adottati a livello internazionale in materia, tra i quali: (1) La Convenzione civile sulla corruzione emanata dal Consiglio d'Europa il 4 novembre 1999, ratificata in Italia con la legge n. 112/2012, che richiede agli Stati membri l'introduzione di meccanismi di protezione adeguata per i dipendenti che in buona fede denunciano fatti di corruzione; (2) La Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata in Italia con la legge n. 116/2009, che richiede agli Stati aderenti di prevedere meccanismi di tutela per le persone che segnalano fatti di corruzione; (3) La "Recommendation of the Council on Guidelines for managing conflict of interest in the public service" dell'OCSE del 28 maggio 2003, che include principi generali per favorire l'adozione da parte degli Stati di procedure di whistleblowing che prevedano, da un lato, la protezione dei segnalanti da eventuali ritorsioni e, dall'altro, regole per impedire eventuali abusi dei meccanismi di denuncia.

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 3 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

alle prestazioni di interesse del Gruppo (si veda: inosservanza delle clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, ecc.);

- Comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231 anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;
- Richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico;
- Esposti che riguardano aspetti di controllo contabile;
- Denunce provenienti da terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili.

### **Promozione della cultura della trasparenza**

I vertici aziendali del Gruppo e di tutte le società controllate sono impegnati nel promuovere la procedura di whistleblowing, in modo tale che sia correttamente applicata dai destinatari e che possa esplicitare nel modo più semplice e chiaro possibile i principi e i passaggi rilevanti da adottare per il suo funzionamento.

La promozione del sistema è correlata ad alcune iniziative che si rendono indispensabili a livello organizzativo:

- realizzare una specifica formazione per ogni livello aziendale;
- organizzare incontri specifici che coinvolgano tutta la struttura al fine di comunicare la piena conoscenza e consapevolezza dell'importanza del sistema whistleblowing;
- pubblicare specifiche informative e disciplinari cartacei nelle bacheche aziendali e utilizzare l'intranet e gli altri sistemi di comunicazione interna per spiegare le procedure di segnalazione.

## **4. Segnalazioni**

### **Tipologie**

Le segnalazioni gestite dal sistema whistleblowing del Gruppo Trevi sono definite "Confidenziali". Il termine vuole indicare che la segnalazione è ritenuta ammissibile quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza che si possa rilevare l'identità del segnalante in assenza di una specifica comunicazione e nei casi previsti dalla Legge.

Il sistema prevede che siano strutturate apposite sessioni formative sia per i dipendenti o i collaboratori che potrebbero effettuare delle segnalazioni sia per i soggetti incaricati della gestione delle stesse.

### **Eventi rilevanti**

Gli eventi rilevanti di qualsiasi natura ai fini delle segnalazioni, in via esemplificativa, sono:

- I fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- I comportamenti a danno dell'interesse pubblico e dell'azienda privata;
- Le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società, ente o amministrazione di riferimento;
- Le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e all'ambiente;

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 4 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

- Le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

### Eventi non ammessi

Gli eventi non ammessi, in via esemplificativa, ai fini delle segnalazioni sono:

- Le mere voci o i "sentito dire";
- Le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze;
- Le segnalazioni anonime.

### Contenuto delle Segnalazioni

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili per consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, anche se non è indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

Le segnalazioni, preferibilmente, devono contenere i seguenti elementi:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui si svolge l'attività);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Allo scopo di assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile eventuali strumentalizzazioni, si rende necessario dichiarare l'esistenza di eventuali conflitti d'interesse.

### Soggetti incaricati: ricezione, responsabilità, verifica e informative sulle segnalazioni

La ricezione e la responsabilità nella gestione delle segnalazioni è attribuita al Responsabile della Funzione Internal Audit di Gruppo in qualità di soggetto incaricato.

Le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze che saranno rappresentate nella Segnalazione sono di competenza del soggetto incaricato per tutto il Gruppo e dell'Organismo di Vigilanza solo per le tematiche 231/2001, fatte salve eventuali specifiche leggi locali in materia, alle quali sono demandate le indagini tempestive e accurate, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso delle verifiche, il soggetto incaricato potrà avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito delle segnalazioni ricevute, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Il soggetto incaricato dovrà procedere ad opportune verifiche effettuando un primo screening di ammissibilità della segnalazione, valutando:

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 5 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- Quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'autorità competente;
- Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

All'esito della fase di verifica, il soggetto incaricato predispone una relazione riepilogativa di tutte le segnalazioni ricevute, delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, comunicandola agli organi di controllo del Gruppo (Amministratore Incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, Collegio Sindacale, Comitato Controllo Rischi e Organismi di Vigilanza), al Board ed eventualmente su decisione condivisa: agli organi di controllo delle Divisioni e/o alle funzioni interessate. Qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, il soggetto incaricato dovrà procedere ad archiviare la pratica, unitamente alle relative motivazioni.

Il soggetto incaricato relaziona periodicamente sulle tipologie di segnalazioni all'Amministratore Incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, al Collegio Sindacale, al Comitato Controllo Rischi del Gruppo e agli Organismi di Vigilanza, questi ultimi per tutto quanto attiene alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il soggetto incaricato dovrà fornire un feedback al segnalante in merito all'attività svolta.

### **Invio delle segnalazioni**

Le segnalazioni potranno essere inviate anche in inglese o in spagnolo, tramite apposito software crittografato, secondo le seguenti modalità:

- Utilizzando il sito della società Capogruppo TREVI – Finanziaria Industriale Spa;
- Utilizzando il sito della società Capogruppo Divisionale Trevi Spa;
- Utilizzando il sito della società Capogruppo Divisionale Soilmec Spa;
- Utilizzando il sito della società Capogruppo Divisionale Drillmec Spa;
- Utilizzando il sito della società Capogruppo Divisionale Petreven Spa;
- Utilizzando la Intranet Aziendale.

Nello specifico la regolamentazione delle attività di invio e di gestione delle segnalazioni saranno regolamentate da procedure e disciplinari predisposti da TREVI – Finanziaria Industriale Spa e dalle Capogruppo Divisionali per tutte le società del Gruppo, con specifico riferimento ai link di sistema da utilizzare.

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 6 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

## 5. Tutele per il segnalante

### Tutele da ritorsioni

Il sistema di whistleblowing prevede apposite tutele per i diversi soggetti coinvolti nel processo di segnalazione, a partire dal segnalante.

La prima forma di tutela consiste nell'adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa.

L'identità del segnalante dovrà, quindi rimanere segreta:

- Attraverso una corretta informazione e formazione degli organi deputati a ricevere le segnalazioni affinché gestiscano in modo riservato le informazioni;
- Tramite l'impossibilità di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante da parte del segnalato e/o di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni.

Pertanto, il sistema adotta una serie di rimedi contro le eventuali ritorsioni o comportamenti discriminatori in danno del segnalante, in ragione della segnalazione, come ad esempio:

- Licenziamento;
- Demansionamento;
- Trasferimento ingiustificato;
- Mobbing;
- Molestie sul luogo di lavoro;
- Qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Le misure di tutela riguarderanno esclusivamente coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità. Nello specifico non saranno adottate le misure di tutela nel caso in cui si verifichi un abuso da segnalanti in malafede, come nel caso di:

- Segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

### Sanzioni per i segnalati

Il sistema di Whistleblowing prevede una serie di sanzioni nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività d'indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione.

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 7 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti – civili e penali – nel caso in cui i rilievi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

Le sanzioni verranno applicate in osservanza dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dei singoli contratti Collettivi Nazionali e/o di diritto straniero, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Ogni entità legale dovrà verificare concretamente, sulla base delle predette fonti, quale sanzione applicare, indicando in apposito disciplinare le tipologie sanzionatorie applicabili.

### **Sanzioni per i dipendenti del Gruppo e per i soggetti incaricati**

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti del Gruppo si applicheranno in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei lavoratori, attuati direttamente o tramite subordinati e in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni nei confronti del soggetto incaricato si applicheranno nel caso in cui l'organo preposto a ricevere le segnalazioni non proceda alla verifica di quanto è stato riportato dal segnalante.

Le sanzioni saranno applicate in osservanza dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Ogni entità legale dovrà verificare concretamente, sulla base delle predette fonti, quale sanzione applicare, indicando in apposito disciplinare le tipologie sanzionatorie applicabili.

### **Sanzioni per i segnalatori**

Il sistema prevede una serie di sanzioni in caso di comportamenti abusivi del segnalante.

Le sanzioni verranno applicate in osservanza dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dei singoli contratti Collettivi Nazionali e/o di diritto straniero, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Ogni entità legale dovrà verificare concretamente, sulla base delle predette fonti, quale sanzione applicare, indicando in apposito disciplinare le tipologie sanzionatorie applicabili.

### **Sanzioni per i terzi segnalatori**

Sono chiamati al rispetto delle Procedure e dei Disciplinari anche i soggetti che operano all'interno, o per conto dell'organizzazione, come ad esempio collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari, partner, agenti e fornitori di prodotti o servizi.

Le Procedure e i Disciplinari che saranno predisposti dalla Capogruppo e dalle Capogruppo Divisionali, dovranno prevedere l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere d'incarico, con le quali

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 8 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

verranno regolati i rapporti con i terzi che sanciranno il rispetto degli stessi documenti e indicheranno le sanzioni applicabili in caso di violazione. A titolo esemplificativo dovranno essere considerati:

- La diffida al puntuale rispetto delle procedure;
- L'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- La risoluzione immediata del contratto.

## 6. Tutela dei dati personali

Il sistema whistleblowing del Gruppo Trevi si ispira ad alcuni principi cardine i cui obiettivi sono quelli di rispettare i diritti fondamentali e le libertà dell'individuo, con particolare riferimento alla tutela dei dati personali.

Nello specifico il sistema impostato a livello di Gruppo e meglio specificato nelle procedure di TREVI – Finanziaria Industriale Spa e delle società Capogruppo Divisionali, sarà improntato alla implementazione di un canale affidabile per chiunque voglia procedere alla segnalazione di frodi potenziali, fenomeni di corruzione, o altri aspetti illeciti.

Il sistema si ispira ai seguenti principi in materia di tutela dei dati personali:

- la definizione di un canale dedicato per questo tipo di segnalazioni;
- la garanzia circa la confidenzialità delle informazioni ricevute, con particolare riferimento alla protezione dell'identità del segnalante e di tutte le altre persone coinvolte;
- l'applicazione dei principi di "pertinenza" e "necessità" in relazione al caso specifico, ammettendo il trattamento solo in questa particolare situazione;
- garantire i diritti degli interessati;
- assicurare che l'accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implichi anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti, al di fuori dei casi previsti dalla presente policy (si veda: richiesta di consenso e provvedimento specifico dell'autorità giudiziaria o dei diritti alla difesa in sede di giudizio);
- stabilire un termine massimo di conservazione dei dati trattati, prevedendo la cancellazione di tutti i dati raccolti allo spirare di tale termine;
- realizzare e aggiornare adeguate misure preventive al fine di tutelare i segnalanti dall'accesso ai dati da parte di persone non autorizzate e per garantire l'integrità delle informazioni stesse.

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 9 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA

## 7. Definizioni

SIGLE	DESCRIZIONE
ADSCI	Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi
DHR	Direttore Organizzazione e Risorse Umane

PAGINA	REV.	DOCUMENTO	FILENAME
Pagina 10 di 10	1	Policy – Whistleblowing del Gruppo Trevi	TREVI Group_Whistleblowing Gruppo Trevi_20191025_V14_DHR-IA