

POLICY PER LA GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI “WHISTLEBLOWING”

Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il “Decreto”).

Con l'adozione della presente Policy, la società NYKY S.r.l. (di seguito, la “Società”) ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente policy fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

1. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- b) i lavoratori autonomi
 - con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Cda o Odv).

La tutela delle persone segnalanti (art. 7 della presente Policy) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

Possono essere effettuate le seguenti segnalazioni indicate nella seguente tabella:

<i>Numero dipendenti</i>	<i>Con Modello Organizzativo e di Gestione D.lgs. n.231/'01</i>	<i>Oggetto della segnalazione</i>
con 50 o più	No	- illeciti europei e nazionali (vedi infra punti a) e b) (art. 3, co. 2, lett. a), D.lgs. n.24/2023)

Più in dettaglio, le violazioni indicate nella tabella precedente possono riguardare:

- a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate;
- c) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione.

3. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione *whistleblowing* utilizzando il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC¹, può essere effettuata solo a determinate condizioni² e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose³, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

La **segnalazione whistleblowing** può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni e tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

² I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno (ANAC)** quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

³ I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Contenuti della segnalazione

La segnalazione, a **pena di inammissibilità**, deve contenere:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
3. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
8. nel caso di utilizzo del canale analogico (*vd. infra*), la **dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni whistleblowing devono essere inviate mediante piattaforma on-line. Il link alla piattaforma è riportato nel sito web della Società: www.nyky.it

Segnalazioni anonime

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

5. Gestione della segnalazione

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Il processo di gestione della segnalazione è affidato ad un soggetto esterno all'azienda, dotato dei necessari requisiti di indipendenza e professionalità richiesti dalla normativa (Studio Legale): a tale soggetto professionale si farà riferimento nella trattazione a seguire con il termine di “gestore” delle segnalazioni o “ricevente”.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione opera nei modi di seguito indicati:

Ricezione della segnalazione

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, sarà obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente policy anche in capo al medesimo (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Il ricevente rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata.

La segnalazione effettuata oralmente - nelle forme indicate nella presente Policy - previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redigerà dell'incontro apposito verbale che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.

Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione

Il ricevente mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni.

In caso di verbale redatto a seguito di incontro con la persona segnalante, questa può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti si procede all'**archiviazione** della segnalazione, con motivazione delle ragioni;
- se sussistono i presupposti viene avviata l'**istruttoria**.

Istruttoria

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

- la raccolta di documenti e di informazioni;
- il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;

- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il ricevente fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- **l'archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la **fondatezza** della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti, oppure
- l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

6. Protezione del segnalante e sua responsabilità

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'averne, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione whistleblowing è disponibile e allegata alla policy.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Responsabilità del segnalante

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

8. Entrata in vigore e modifiche

La presente policy entrerà in vigore il 17 dicembre 2023. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia della policy a ciascun dipendente.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

La Società NYKY Srl

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ARTT. 13-14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 NELL'AMBITO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING

Con la presente informativa NYKY S.r.l. (di seguito la “Società”) intende fornire le indicazioni previste dagli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (o “*General Data Protection Regulation*” – “*GDPR*”), in merito al trattamento dei dati personali effettuati dalla Società nell’ambito della propria “Policy Whistleblowing”, adottata in conformità al D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24⁴ e, segnatamente, di tutte le attività e adempimenti connessi al funzionamento del sistema aziendale per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Le informazioni che seguono vengono rese ai soggetti “segnalanti” e a tutti gli altri soggetti potenzialmente “interessati”, quali, ad esempio, le persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, eventuali soggetti “facilitatori” (come definiti dalla normativa di riferimento), nonché ogni altro soggetto a diverso titolo coinvolto nella “Policy Whistleblowing”.

1. Titolare del trattamento Il Titolare del trattamento dei dati personali è NYKY S.r.l., Via delle Industrie 7, Silea (TV).

2. Categorie di dati personali trattati e finalità di trattamento

Secondo l’impostazione della disciplina in oggetto, i dati personali potranno essere acquisiti dalla Società in quanto contenuti nelle segnalazioni *whistleblowing*, ovvero negli atti e documenti a queste allegati, pervenute alla stessa attraverso i canali previsti dalla suddetta Policy.

La ricezione e la gestione di tali segnalazioni potrà dare luogo, a seconda del loro contenuto, al trattamento delle seguenti categorie di dati personali:

- a) dati personali comuni di cui all’art. 4, punto 1, del GDPR, tra i quali, ad esempio, i dati anagrafici (nome, cognome, data e luogo di nascita), i dati di contatto (numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail), il ruolo/mansione lavorativa;
- b) dati personali “particolari” di cui all’art. 9 del GDPR, tra i quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, orientamento sessuale o appartenenza sindacale;
- c) dati personali “giudiziari” di cui all’art. 10 del GDPR, relativi a condanne penali e reati, o a connesse misure di sicurezza.

Riguardo alle suddette categorie di dati personali, **si rimarca l’importanza che le segnalazioni inoltrate risultino prive di informazioni manifestamente irrilevanti ai fini della disciplina di riferimento**, invitando in particolare i soggetti segnalanti ad astenersi dall’utilizzare dati personali di natura “particolare” e “giudiziaria” se non ritenuti **necessari ed imprescindibili** ai fini delle stesse, in ottemperanza all’art. 5 del GDPR.

Le suddette informazioni verranno trattate dalla Società – Titolare del trattamento – secondo le disposizioni prescritte dal D. lgs. n. 24/2023 e, pertanto, in via generale, **al fine di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l’adozione dei conseguenti provvedimenti**.

⁴ Decreto legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Inoltre, i dati potranno essere utilizzati dal Titolare del trattamento per **finalità connesse ad esigenze di difesa o accertamento di propri diritti** nel contesto di procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali e nell'ambito di contenziosi civili, amministrativi o penali sorti in relazione alla segnalazione effettuata.

3. Basi giuridiche del trattamento dei dati personali

La base giuridica del trattamento dei dati personali è principalmente costituita dall'**adempimento ad un obbligo legale** a cui è soggetto il Titolare del trattamento – art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR – che, in particolare, in forza della normativa sopra menzionata, è tenuto ad implementare e gestire canali informativi dedicati alla ricezione delle segnalazioni di condotte illecite lesive dell'integrità della Società e/o dell'interesse pubblico.

Nei casi contemplati dalla medesima disciplina potrà essere richiesto uno **specifico e libero consenso al soggetto segnalante** – ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR – e, segnatamente, laddove si ravveda la **necessità di disvelarne l'identità**, oppure qualora sia prevista la **registrazione delle segnalazioni raccolte in forma orale** o via telefono ovvero attraverso incontri diretti con il Responsabile della gestione delle segnalazioni.

Il trattamento di dati personali "**particolari**", eventualmente inclusi nelle segnalazioni, si fonda sull'**assolvimento di obblighi e sull'esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell'interessato in materia di diritto del lavoro**, ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR.

Quanto alla finalità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, la relativa base giuridica del trattamento di dati personali è costituita dal **legittimo interesse del Titolare** in tal senso, di cui all'art. 6, par. 1, lett. f), del GDPR; per la medesima finalità, i trattamenti di dati personali di natura "**particolare**", se presenti, si fondano sull'art. 9, par. 2, lett. f) del GDPR.

4. Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio in quanto, conformemente alla "Policy Whistleblowing" aziendale, non vengono prese in considerazione segnalazioni anonime, ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante. I dati personali conferiti saranno trattati per gestire la segnalazione secondo i limiti e con le garanzie di riservatezza imposti dalla normativa di riferimento.

5. Modalità di trattamento e periodo di conservazione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali inclusi nelle segnalazioni inoltrate in conformità alla "Policy Whistleblowing" verrà effettuato dai soggetti "incaricati-autorizzati" dalla Società e sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di cui all'art. 5 del GDPR.

Il trattamento dei dati personali potrà essere effettuato in modalità analogiche e/o informatiche/telematiche, funzionali a memorizzarli, gestirli e trasmetterli, comunque in applicazione di adeguate misure, di tipo fisico, tecnico ed organizzativo, atte a garantire la loro **sicurezza e la riservatezza in ogni fase della procedura, ivi compresa l'archiviazione della segnalazione e dei relativi documenti** - fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D. lgs. n. 24/2023 - con particolare riferimento all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nelle segnalazioni, del contenuto delle stesse e relativa documentazione.

Le segnalazioni ricevute dalla Società, unitamente agli atti e documenti acclusi, verranno conservate per il tempo necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, come prevede la normativa, **per un**

periodo non eccedente cinque anni dalla data delle comunicazioni dei relativi esiti finali. Successivamente a tale termine, le segnalazioni verranno eliminate dal sistema, oppure conservate in forma anonimizzata.

Coerentemente con le indicazioni fornite al paragrafo 1, i dati personali inclusi nelle segnalazioni manifestamente irrilevanti ai fini delle stesse verranno immediatamente cancellati.

6. Ambiti di comunicazione e trasferimento dei dati personali

Oltre che dalle predette figure interne specificatamente autorizzate dal Titolare i dati personali raccolti potranno essere trattati, nell'ambito della "Policy Whistleblowing" e nel perseguimento delle finalità indicate, anche dai seguenti soggetti terzi, formalmente designati quali Responsabili del trattamento qualora si rilevino le condizioni previste dall'art. 28 del GDPR:

- fornitori di servizi di consulenza e assistenza nell'ambito del processo di raccolta e gestione delle segnalazioni (provider della piattaforma tecnologica, gestore della segnalazione);
- fornitori di servizi di consulenza ed assistenza nell'implementazione della "Policy Whistleblowing";
- società e professionisti IT relativamente all'applicazione di adeguate misure di sicurezza tecnico-informatiche e/o organizzative sulle informazioni processate dal sistema aziendale.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria e/o Organi di Polizia che ne facciano richiesta nel contesto di indagini giudiziarie.

I dati personali verranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ivi ubicati. Tuttavia, qualora la "Policy Whistleblowing" aziendale contempli l'utilizzo di piattaforme elettroniche per la ricezione e gestione delle segnalazioni, vi potrà essere la necessità per i soggetti providers extra UE di accedere ai dati per finalità strettamente correlate ai loro adempimenti contrattuali, afferenti alle imprescindibili attività di implementazione e manutenzione del sistema.

Il conseguente trasferimento di dati personali extra UE verrebbe comunque consentito solo in virtù della sussistenza delle condizioni e garanzie previste dagli artt. 44 e seguenti del GDPR, ad esempio, in presenza di una decisione della Commissione UE circa l'adeguatezza del livello di protezione dei dati del Paese destinatario.

In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

7. Diritti dell'interessato

Ciascun soggetto interessato ha il diritto di esercitare i diritti di cui agli articoli 15 e seguenti del GDPR, al fine di ottenere dal Titolare del trattamento, ad esempio, l'accesso ai propri dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, ferma restando la possibilità, in mancanza di soddisfacente riscontro, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Per l'esercizio di tali diritti, è necessario inoltrare specifica richiesta in forma libera al recapito del Titolare, ovvero trasmettere al medesimo indirizzo il modulo disponibile sul sito *web* dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Al riguardo, si informa che i predetti diritti in capo agli interessati al trattamento di dati personali potranno venire limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-undecies del D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice *privacy*", come modificato dal D. lgs. n. 101/2018), per il tempo e nei limiti in cui

ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti.

In tali fattispecie, gli interessati avranno comunque facoltà di rivolgersi all'Autorità Garante affinché quest'ultima valuti se ricorrono i presupposti per agire con le modalità previste dall'articolo 160 del D. lgs. n. 196/2003.



NYKY GROUP WHISTLEBLOWING POLICY

Update February 2024

1. OBJECTIVES AND SCOPE OF APPLICATION

This Whistleblowing Policy (hereinafter the “**Policy**”) of NYKY Srl and the relevant parent Companies located in different jurisdictions (hereinafter the “**Group**”) sets out the procedure for submitting a Whistleblowing Report relating to Breaches, the guidelines for handling Whistleblowing and the standards of protection for Whistleblowers, Facilitators and Related Persons (see Section 2 for all definitions of the terms used).

The Policy also guarantees the principles of confidentiality, protection of anonymity and prohibition of retaliation, in accordance with applicable local, regional, national and international regulations.

The provisions of this Policy shall in no way prejudice or limit the right or the obligation (as may be defined by locally applicable regulations) to report to the competent regulatory, supervisory or legal authorities in the countries where the Group companies operate and/or to any supervisory body established within the companies of the Group.

This Policy is intended for all the Addressees as defined in Section 2 and applies to the companies of the Group, and without prejudice to any specific local laws governing the subject in question that may be in conflict therewith.

2. DEFINITIONS

The “**Reports**” that are the subject of this Policy mean the communication, via the procedure set out in the following paragraphs, of information concerning Breaches.

The “**Breaches**” concern actions or omissions committed during the course of business or in connection therewith, by any person within the Group, on its behalf or in dealings with the Group or the Group's stakeholders, that have occurred, may reasonably be expected to have occurred or are very likely to occur, including any attempts to conceal such actions or omissions, and that: constitute or may constitute a breach, or an incitement to a breach, or thwart the object or purpose of:

- laws and other applicable regulations, at all levels (local, regional, national, international), notwithstanding any specific limitations defined by locally applicable regulations;
- the values and principles of the Group;
- cause or may cause any kind of damage (e.g., economic, environmental, safety or reputational) to the Group, its employees and third parties such as suppliers, customers, business partners or the external community; and/or
- are identified as relevant by locally applicable regulations governing Whistleblowing.

The “**Addressees**” of this Policy are natural persons who have directly or indirectly obtained information about Breaches, including, but not limited to:

- employees, collaborators, members of corporate bodies and shareholders of the Group;
- employees, collaborators, members of corporate bodies and shareholders of customer, suppliers, sub-suppliers (including the entire supply chain) and other business partners;
- any third party affiliated with the persons mentioned above;

- more generally, any of the Group's stakeholders.

A "**Whistleblower**" is any Addressee who submits a Report.

The "**Reported Person**" is the author or alleged author of the Breach.

The "**Whistleblowing Manager**" is the person(s) in charge of managing the Report received, according to the channels defined in Section 4.1.

"**Facilitators**" are the natural persons who assist a Whistleblower in the reporting procedure, connected to the latter through a working relationship.

"**Related Persons**" are natural persons who have a personal or professional relationship with the Whistleblower.

Extensions or limitations to the legal protection afforded to Whistleblowers and other related/supporting parties may vary depending on locally applicable regulations, their role and the type of Breach reported.

3. GENERAL PRINCIPLES

The Group undertakes to respect the following general principles in managing the Whistleblowing process and requires that Whistleblowers and other persons involved respect these principles to the extent of their competence:

- Principle of confidentiality: the Group guarantees the confidentiality of Whistleblowers, Whistleblowing reports and the information contained therein, as explained further in Section 5;
- Principle of proportionality: the Group's investigations are adequate, necessary and proportionate to achieving their purpose;
- Principle of impartiality: the analysis and processing of Reports are carried out impartially, irrespective of the opinions and interests of the persons responsible for handling them;
- Principle of good faith: the protections afforded to Whistleblowers (specified in Section 6) are applicable even in cases where the Report proves to be unfounded, if it was made in good faith (i.e., the Whistleblower had reasonable grounds to believe that the information relating to the Breaches was true at the time of the Report and that the information fell within the scope of the Policy); no Whistleblower may take advantage of these protections to avoid a disciplinary sanction against them.

4. MANAGEMENT OF REPORTS

4.1. REPORTING CHANNELS

A Whistleblower may submit a Report through the following channels:

- The Report can be submitted, in English or Italian languages, through the reporting platform <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/NYKY>
The Whistleblower Manager is in charge of receiving and examining Reports; alternatively, a Report can also be sent:
- by e-mail, to whistleblowing@nyky.it
- by physical letter, to NYKY SRL Unipersonale, Via Delle Industrie 7 - 31057 Silea - Treviso, Italy, for the attention of the Whistleblowing Manager.

The Whistleblowing Manager receives adequate instructions, is independent, has the necessary skills to perform their task and handle Reports with due diligence; they may perform other tasks and duties in addition to Whistleblowing Management, provided that this does not lead to a conflict of interest.

The Whistleblowing Manager shall:

- ensure the confidentiality of the information received, being bound not to disclose the identity of the Whistleblower, the Reported Person or any other person mentioned in the Report, or any information that would allow them to be identified, whether directly or indirectly;
- direct the Whistleblower to comply with the procedure for submitting Reports set out in this Policy and/or forward the Report using the dedicated channels provided in this Policy;
- delete any information related to the Report after it has been submitted, as soon as confirmation of receipt is received from the Report Manager;
- refrain from undertaking any independent analysis and/or further investigation.

4.2. CONTENT AND SUBMISSION OF REPORTS

Addressees who become aware of Breaches are encouraged to report facts, events and related circumstances promptly and in good faith, provided that they have reasonable grounds to believe that such information is true.

Reports should be as detailed as possible, in order to provide useful and adequate information that allows for the effective verification of the veracity of the reported events. If possible and when known to the Whistleblower, the Report must include:

- the name of the Whistleblower and relevant contact details for further communication; however, Reports may also be submitted anonymously, and the Group provides anonymous Whistleblowers with adequate means to monitor their Reports while at the same time respecting their anonymity;
- a detailed description of the events that occurred (including date and location) and how the Whistleblower became aware of them;
- which law, internal regulation, etc. is alleged to have been breached;
- the name and role of the Reported Person(s), if known, or information identifying them;
- the name and role of any other parties, if known, who may refer on the reported events;
- any documents or other elements that may substantiate the reported events.

The documentation will be retained and processed in accordance with applicable laws, as also specified in Section 7.

All listed channels are designed and operated in a secure manner to prevent access to information by unauthorised persons and to ensure that the identity of the Whistleblower and other persons involved in the investigation remains confidential.

4.3. VERIFICATION OF REPORTS

The Whistleblowing Manager examines the Report to determine whether it is substantiated. Initially, they conduct a preliminary analysis to determine whether there is sufficient evidence for a potential or actual Breach (known as the “plausibility check”). If such evidence exists, the Report

is further investigated. Otherwise, the Report will be filed in line with locally applicable data retention regulations; the Whistleblower, if reachable, will be informed of this and, if the Report does not fall within the scope of this Policy, it may be referred to other channels or other company procedures.

If it is possible to believe that the facts contained in the Report constitute a criminal offence, the Whistleblowing Manager shall assess, in consultation with the other competent company departments and the Group's management, whether and when the information contained in the Report should be notified to the competent judicial authorities, including on the basis of locally applicable regulations.

The Whistleblowing Manager is then responsible for verifying the Report and for conducting a prompt and thorough investigation, in accordance with the principles of impartiality, fairness, proportionality and confidentiality towards the Whistleblower, the Reported Person and all the parties involved in the Report. During the course of these verifications, the Whistleblowing Manager may rely on the support of the relevant company departments and/or specialised external consultants, guaranteeing the confidentiality of the information and anonymising as much personal data as possible.

Where locally applicable law permits, the Whistleblowing Manager may also entrust to other company departments the responsibility for conducting some or all of the Report verification activities. The Whistleblowing Manager remains in any case responsible for monitoring compliance with the principles laid down in this Policy, the formal correctness of the process and the appropriateness of the subsequent actions. It is understood that any disciplinary measures will be defined as laid down in Section 4.4.

During the investigation, the Whistleblowing Manager may ask the Whistleblower to provide further necessary and proportionate supporting information; the Whistleblower has the right to complete or correct the information provided to the Whistleblowing Manager, in compliance with the principle of good faith (the Group reserves the right to take measures to protect itself against Whistleblowers who knowingly submit false reports). The Whistleblowing Manager may also conduct interviews or request information from other persons who may have knowledge of the reported events.

Reported Persons are guaranteed the right of defence and/or to be informed of the outcome of the investigation, within the limits provided for by locally applicable regulations.

4.4. RESULTS OF THE VERIFICATIONS

Once the verification phase is complete, the Whistleblowing Manager prepares a report summarising the investigation carried out, the methods used, the results of the plausibility check and/or investigation, the supporting evidence gathered, and recommendations for an action plan. If the Report is closed, the reasons will be stated.

On the basis of the results, the report is then shared with the Managers of the companies and departments involved on a "need-to-know" basis (including the possibility of sharing an anonymised version of the document) in order to determine, in consultation with the relevant departments, an action plan (where necessary) and/or any other measures to be taken (including possible disciplinary measures against employees).

The documentation relating to each Report received, even if the investigation concludes that there is insufficient supporting evidence, is retained in accordance with confidentiality requirements within the timeframe and in the manner established by locally applicable regulations.

5. CONFIDENTIALITY

In encouraging Addressees to promptly report any Breach, the Group guarantees the confidentiality of each Report and of the information contained therein, including the identity of the Whistleblower, the Reported Person(s), the Facilitators and any other person involved. Their identities will not be disclosed to anyone other than the Whistleblowing Manager, except whenever:

- they give their explicit consent, or have intentionally disclosed their identity in other areas;
- disclosure is a necessary and proportionate obligation in the context of investigations conducted by the authorities or within the framework of judicial proceedings, in accordance with locally applicable regulations;
- information contained in Reports that constitute trade secrets may not be used or disclosed for purposes other than those necessary to resolve the Report.

6. PROHIBITION OF RETALIATORY ACTS

The Group will not tolerate any form of threat, retaliation or discrimination, either attempted or actual, against Whistleblowers, Facilitators, Related Persons, Reported Persons or anyone who has cooperated in the investigation to establish the validity of the Report (including their respective Related Persons).

The Group shall endeavour to eliminate (where possible) or compensate for the effects of any retaliation against the above-mentioned persons. The Group reserves the right to take appropriate action against anyone who engages in, or threatens to engage in, acts of retaliation against the persons listed above, without prejudice to the right of the parties involved to seek legal protection in the event of criminal or civil liability arising from the falsehood of what has been declared or reported.

The Group may take the most appropriate disciplinary and/or legal measures, to the extent permitted by the locally applicable regulations, to protect its rights, its assets and its image, against anyone who has made in bad faith false, unfounded or opportunistic Reports and/or with the sole purpose of slandering, defaming or causing prejudice to the Reported Person or to other parties involved in the Report.

7. PERSONAL DATA PROCESSING

The personal data (including any data belonging to special categories, such as racial and ethnic origin, religious and philosophical beliefs, political opinions, membership of political parties or trade unions, as well as personal data disclosing health and sexual orientation, data on any criminal offences or convictions) of Whistleblowers and of any other persons involved, acquired in connection with the handling of Whistleblowing Reports, will be processed to fulfil the obligations imposed by the applicable “Whistleblowing” legislation, within the limits and with the safeguards provided for in such legislation, in compliance with the provisions of the applicable

