

Whistleblowing Policy:

linee guida per le segnalazioni di condotte scorrette e/o di sospetti atti illeciti

P-02-011
Procedure

Policy Whistleblowing, Parità di genere & Diversità,
Equità e Inclusione

Policy Whistleblowing, Gender Equality, & Diversity,
Equity and Inclusion

Applicability:

Company: LSPA

Area: Finance & control/ Control Management /

Management system.:

Revision n°: 3

Status: Active

Author:

Valentina Cao CSR

Approved by:

Cesare Savini CEO

Confidentiality : INTERNAL

Il presente documento è di esclusiva proprietà del gruppo Lafert. Sono vietati la riproduzione, parziale o integrale, e la diffusione, con qualsiasi mezzo, senza il consenso scritto da parte di un amministratore della società.

This document is the exclusive property of Lafert Group. Its contents cannot, either totally or partially, be copied, reproduced, or distributed in any way without the written authorization of a company director.

REVISION HISTORY

Rev.	Date	Nature of revision
0	13/07/2023	First Issue
1	25/08/2023	First revision to specify the team that manages the reports, i.e. the Supervisory Board of Lafert S.p.A., and to add references to the new Diversity, Equity and Inclusion Policy
2	21/12/2023	Change on chapters 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 and attachments 1, 2
3	10/06/2025	Review the procedure against ANAC guidelines and the new policy regarding PRD/DE&I report

DOCUMENTO NON CONTROLLATO SE STAMPATO / UNCONTROLLED COPY IF PRINTED

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO	4
3.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
4.	DEFINIZIONI	5
5.	AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY	8
5.1	Segnalazione whistleblowing:	8
5.1.1	Esclusioni:	8
5.2	Segnalazione PDR/DE&I:	9
5.3	Elementi e caratteristiche delle segnalazioni	10
5.4	Attinenza con il contesto lavorativo	11
5.5	Segnalazioni anonime	11
6.	AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE	11
6.1	Tutela del/della Segnalante	12
6.2	Divulgazione pubblica	12
7.	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	13
7.1	Canali di comunicazione	13
7.1.1	CANALE DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING:	13
7.1.2	CANALE DI SEGNALAZIONE PRD/DE&I:	14
8.	SEGNALAZIONE E SUCCESSIVA INDAGINE	15
8.1.	Gestore della Segnalazione	15
8.2.	Processo di gestione della Segnalazione	15
9.	TUTELA DELLA SEGNALAZIONE, DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA	16
9.1	Tutela della riservatezza della segnalazione	16
9.2	Segnalazione nei confronti dei Gestori della Segnalazione	16
9.3	Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori	17
9.4	Tutela della Persona segnalata	17
10.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	17
11.	RESPONSABILITÀ	18
12.	DIFFUSIONE	18
13.	RIFERIMENTI	18
14.	ALLEGATO	18
14.1	Allegato 1: Segnalazioni attraverso la piattaforma digitale Whistlelink	18

1. INTRODUZIONE

Lafert S.p.A. si impegna a diffondere garantire al personale dipendente un ambiente di lavoro sicuro, equo e aperto, nonché affermare una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla fiducia.

Proprio per questo Lafert S.p.A. supporta e incoraggia un dialogo aperto e trasparente con tutti i portatori di interesse e riconosce l'importanza di fornire canali chiari e accessibili attraverso cui sia possibile chiedere chiarimenti o sollevare criticità.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Policy Whistleblowing, Parità di genere, Diversità, Equità e Inclusione: linee guida per le segnalazioni ("*Policy*") è stata implementata con lo scopo di:

- incentivare una cultura aziendale basata sulla comunicazione e trasparenza attraverso la rimozione di fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori del/della Segnalante di subire ritorsioni o discriminazioni a seguito della segnalazione;
- fornire chiare indicazioni circa i canali di comunicazione, l'oggetto e le modalità di effettuazione delle segnalazioni, affinché chiunque possa conoscere e verificare in qualunque momento la corretta applicazione.

La Policy ha quindi l'obiettivo di fornire delle istruzioni chiare sulle modalità di invio e di gestione delle Segnalazioni di potenziali condotte scorrette o di sospetti atti illeciti (come meglio specificate al paragrafo 7 - Procedura di Segnalazione), effettuate dai soggetti definiti in seguito come Segnalanti e le misure di protezione a tutela degli stessi e del presunto responsabile della violazione ("*Persona segnalata*").

La Policy è stata adottata in ottemperanza:

- a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, che ha recepito la Direttiva (EU) 2019/1937 (cd. Direttiva Whistleblowing), relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- a quanto stabilito dalla Prassi di riferimento UNI/PdR-125:2022, adottata dalla società in materia di Parità di genere.

In particolare, la UNI/PdR-125:2022 stabilisce che la Società debba:

- prevedere la gestione delle situazioni non conformi e definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle stesse;
 - prevedere la possibilità di segnalazioni da parte del personale di eventuali disparità retributive;
 - prevedere una metodologia di segnalazione anonima di ogni forma di abuso fisico verbale digitale incluso le molestie sessuali a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.
- alla ISO 30415:2021 Gestione Risorse Umane – Diversità e inclusione.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 179/2017 "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato": ha integrato il D. Lgs. n. 231/2001 e previsto l'obbligatorietà delle società dotate di un MOG ad introdurre dei canali di segnalazioni in merito alla violazione del MOG e ha introdotto tutele giuslavoristiche a favore dei Segnalatori/Segnalatrici.
- Regolamento (UE) 2016/679 "Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati" (cd. GDPR), e Codice in materia di protezione dei dati personali D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., nonché le Disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali.
- D. Lgs. n. 24/2023 ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a proteggere il Segnalante e a promuovere la trasparenza nelle Segnalazioni.
- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12.07.2023.
- UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni", pubblicata il 16.03.2022.
- ISO 30415: 2021 DE&I.

4. DEFINIZIONI

- (1) **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione
- (2) **CEO**: Chief Executive Officer
- (3) **Comitato Guida (sulla Parità di Genere)**: promuove le pari opportunità, le diversità, l'equità e l'inclusione, inoltre si occupa di prevenire e rimuovere comportamenti discriminatori e monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere. Il Comitato Guida riferisce all'organo amministrativo sulle prestazioni del sistema di gestione della PDR/DE&I e propone piani di azione per migliorare la situazione.
- (4) **Contesto lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- (5) **D.lgs. n. 231/2001**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- (6) **Denuncia all'autorità giudiziaria e contabile**: l'atto con cui il/la Segnalante informa l'Autorità Giudiziaria o Contabile competente delle violazioni di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo
- (7) **Discriminazione come reazione (o "per Rappresaglia")**: sono considerati "discriminazione come reazione" quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di equità di trattamento a prescindere dai fattori di diversità. Sono altresì considerati come discriminazione come reazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore (o un gruppo) per il fatto di essersi opposto a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di essersi sottomesso).

- (8) **Discriminazione diretta:** si verifica quando un lavoratore o una lavoratrice (o un gruppo) viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione di un elemento distintivo della persona, quale il genere di appartenenza, della nazionalità, dell'etnia, della condizione sociale/economica, dello status familiare, dello stato di salute, dell'aspetto fisico, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché dell'indole caratteriale e convinzioni personali. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- (9) **Discriminazione indiretta (o strutturali):** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore (o un gruppo) in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere di appartenenza, della nazionalità, dell'etnia, della condizione sociale/economica, dello status familiare, dello stato di salute, dell'aspetto fisico, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché dell'indole caratteriale e convinzioni personali. La discriminazione indiretta, dunque, presenta formalmente un aspetto neutro ma che di fatto, al contrario, finisce per sfavorire certe categorie di persone, ad esempio: le lavoratrici in relazione soprattutto all'evento maternità ipotetico o reale o anche i lavoratori/padri rispetto al ruolo genitoriale; le lavoratrici in regime di lavoro a tempo parziale che vengono maggiormente pregiudicate rispetto ai lavoratori part-time, all'esito di una procedura selettiva di progressione economica, quando, per effetto dell'applicazione di uno dei criteri stabiliti nel bando interno, il punteggio è parametrato alle ore di attività lavorativa prestata.
- (10) **Divulgazione pubblica:** si intende l'atto con cui rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- (11) **Facilitatore:** persona fisica che assiste il/la Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (es. il collega dell'ufficio del/della Segnalante o di un altro ufficio che lo/la assiste in via riservata nel processo di segnalazione)
- (12) **FD:** Financial Director
- (13) **Gestore della Segnalazione:** sono i soggetti che ricevono la segnalazione, rispettivamente l'O.d.V. per le Segnalazioni Whistleblowing e il Comitato Guida per le Segnalazioni PDR/DE&I.
- (14) **MOG:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
- (15) **Molestia sul lavoro:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (vedasi definizione "discriminazione come reazione").
- (16) **Molestie emotive o psicologiche (o "Mobbing"):** situazione intenzionale e reiterata nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso ad un elemento distintivo di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Si verifica una molestia psicologica quando un/a o più lavoratori/lavoratrici tengono in modo continuativo un comportamento scorretto nei confronti di un altro collega, e per questo umiliato, offeso, minacciato. La molestia psicologica equivale al Mobbing, ossia gli "incidenti" o "comportamenti indesiderati" in cui un/una collega viene abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro e lo smart working, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere. Questi "incidenti" o "comportamenti indesiderati" sono ritenuti tali quando hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore/della lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

- (17) **Molestie Fisiche:** si verificano quando qualcuno usa una parte del proprio corpo o un oggetto per limitare le azioni di una persona e/o per generarle un danno fisico.
- (18) **Molestie sessuali:** è un tipo di molestia che può essere psicologica, fisica o entrambe. Si verifica in caso di comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale, non verbale o informatico, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.
- (19) **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza
- (20) **PDR/DE&I:** Parità di genere e Diversity, Equity and Inclusion
- (21) **Persona segnalata:** si intende il presunto/a responsabile di condotte illecite o di violazioni menzionato all'interno della Segnalazione.
- (22) **Segnalante:** si intende qualunque persona fisica, dipendente, collaboratore/collaboratrice di Lafert S.p.A., chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori/fornitrice, business partner), nonché terze parti, che abbia effettuato una Segnalazione sulle violazioni acquisite nel contesto lavorativo.
- (23) **Segnalazione con dolo:** si intende la segnalazione fatta nella consapevolezza della mancanza di veridicità o di fondamento, allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla Persona segnalata.
- (24) **Segnalazione esterna:** si intende la segnalazione effettuata all'ANAC tramite il canale predisposto dall'Autorità ovvero alla Consigliera di Parità.
- (25) **Segnalazione interna:** si intende la segnalazione effettuata tramite i canali predisposti da Lafert S.p.A.
- (26) **Segnalazione PDR/DE&I:** si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nella Company Policy e alle policy e procedure di Lafert S.p.A., nonché delle leggi e regolamenti applicabili a Lafert S.p.A. in base alla UNI/PDR 125:2022 e ISO 30415: 2021 DE&I.
- (27) **Segnalazione per colpa grave:** si intende la segnalazione effettuata con negligenza, imprudenza o imperizia e in assenza di veridicità o di sufficienti elementi di fatto affinché si possa ritenere che ragionevolmente la condotta segnalata si sia effettivamente verificata.
- (28) **Segnalazione whistleblowing:** si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione delle condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del MOG di Lafert S.p.A.; illeciti che rientrano nel campo di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti delle policy e procedure di Lafert S.p.A., leggi e regolamenti applicabili a Lafert S.p.A. (vedere paragrafo 5.1.).
- (29) **Segnalazione:** comunicazione da parte del/della Segnalante di cui sia venuto/a a conoscenza nel contesto lavorativo, avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni, da intendersi anche il fondato sospetto su violazioni o presunte violazioni, basate in ogni caso su elementi concreti, nonché su condotte volte ad occultarle.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un/una collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro/a lavoratore/lavoratrice, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato. Alcuni esempi: urlare, usare un linguaggio offensivo o sarcastico, offendere, criticare continuamente il/la lavoratore/trice, escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks, nascondere informazioni importanti, assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili. La molestia non deve essere mai tollerata.

- (30) **Consigliere di Equità:** figura istituzionale prevista dalla normativa (L. 125/1991, D. Lgs. 196/2000 e 198/2006) per promuovere e monitorare l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini, nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione, nella progressione di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione.
- (31) **Disparità salariale:** disuguaglianza sistematica nelle retribuzioni di diversi gruppi di lavoratori ugualmente produttivi e quindi non dovuta a differenze osservabili tra le prestazioni degli uni e degli altri, ma unicamente alla loro appartenenza a un determinato gruppo, definito ad esempio in base al genere, all'etnia o al paese di origine.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY



Oggetto della presente Policy sono le Segnalazioni che possono riguardare **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Lafert S.p.A.** il cui Segnalante sia venuto/a a conoscenza nel Contesto lavorativo e che consistono in:



5.1 Segnalazione whistleblowing:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** riguardanti, per esempio, i seguenti settori:
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - corruzione e conflitto di interessi;
 - appalti pubblici;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - salute pubblica;
 - tutela dell'ambiente;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;**
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno europeo;**
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea**
- **potenziali condotte scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico e di Condotta del gruppo Lafert, Codice Etico e di Condotta Fornitori, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e nelle policy e procedure di Lafert S.p.A.;**
- **elementi che riguardano condotte dirette ad occultare le violazioni.**

5.1.1 Esclusioni:

- Lamentele o rivendicazioni di carattere "personale" → contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Esempio: le Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro/a lavoratore/lavoratrice o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse dell'ente privato (queste rientrano invece nel campo di applicabilità delle Segnalazione PDR/DE&I).

- Segnalazioni di violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE o nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE.

Esempio: le procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento EU e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento

- Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.



5.2 Segnalazione PDR/DE&I:

- Politica sulla diversità, equità ed inclusione;
- discriminazioni dirette, discriminazioni indirette, molestie psicologiche, fisiche o sessuali sul lavoro (anche se subite con strumenti digitali), discriminazioni per reazione.

La segnalazione potrebbe quindi avere ad oggetto i seguenti aspetti:

- molestia sessuale
- abuso fisico
- abuso verbale
- digitale (molestia)
- mobbing
- discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- disparità retributiva o di altra natura
- utilizzo di un linguaggio inappropriato
- comportamenti contrari ai principi e alle policy aziendali
- Scostamenti procedurali o di sistema rilevati in sede di audit

APPROFONDIMENTO

- **Molestie sessuali - Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?**

In primo luogo, è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale. Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati. La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano: contatti fisici fastidiosi e indesiderati, apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali, commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità, gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale, domande invadenti su relazioni personali, invio di immagini o e-mails inappropriate, un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse, intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

- **Discriminazione come reazione (o "per Rappresaglia"):**

La discriminazione non è applicabile laddove un requisito venga considerato essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa (es. lavori manuali impraticabili per persone con certi tipi di disabilità), purché il requisito sia legittimo e il datore di lavoro rimuova tutti gli ostacoli che limitino le pari opportunità.

A seguito della modifica dell'art. 25 comma 2-bis del "Codice delle Pari opportunità" (L. 162/2021), si individua come "discriminazione" non solo in ogni trattamento, ma anche in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti ma anche semplicemente del sesso, dell'età anagrafica o delle esigenze di cura personale o familiare e che ponga o possa porre il lavoratore/la lavoratrice in almeno una delle seguenti condizioni:

- a. posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli/delle altri/e lavoratori/lavoratrici;
- b. limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c. limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Esempio: è discriminazione quella applicata verso una lavoratrice che si assenta dal lavoro a seguito di una malattia provocata dallo stato di gravidanza (Corte Giust. CE 30 giugno 1998) o per sottoporsi alla pratica di inseminazione artificiale (Cass. 6575\2016), sanzionandola con il licenziamento.

5.3 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

È necessario fare attenzione a riportare in modo **chiaro e completo** tutti gli **elementi utili per la ricostruzione del fatto e per l'effettuazione delle verifiche e degli accertamenti necessari** a valutarne la **fondatezza** e l'**oggettività** e, in particolare, a:

- descrivere il fatto oggetto della Segnalazione;
- indicare la/le persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o testimoni. Se non conosciute devono essere fornite tutte le informazioni necessarie per consentire di individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita;
- descrivere il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a supporto della segnalazione.

Una Segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata, può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del/della Segnalante.

È utile allegare documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché altri soggetti che potenzialmente sono a conoscenza dei fatti.

Sono irrilevanti i motivi personali che hanno indotto il Segnalante ad agire.

È responsabilità del/della Segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni in **buona fede**, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono), e in linea con lo spirito della presente Policy.

Segnalazioni effettuate con colpa grave o dolo, pertanto opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona segnalata o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione, non verranno prese in considerazione e potranno determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari come da contratto applicabile.

Non è prevista, invece, alcuna sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Non vengono considerate le notizie prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico (limitatamente alle Segnalazioni Whistleblowing), nonché le informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Il diritto di segnalazione riconosciuto dalla legge non è un obbligo, ma una possibilità offerta alle persone interessate di decidere in piena coscienza se segnalare una violazione dell'interesse generale o delle norme, di cui è a conoscenza.

Se si ha quindi notizia certa o il ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che si sia verificata o che possa verificarsi una delle condotte di cui sopra, si può effettuare una segnalazione, sia in forma anonima che in forma identificata, con assoluta garanzia di sicurezza e riservatezza in tutte le fasi del processo, tramite uno dei canali messi a disposizione da Lafert S.p.A..

5.4 Attinenza con il contesto lavorativo

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il/La Segnalante sia venuto/a a conoscenza nel contesto lavorativo.

La nozione di contesto lavorativo è ampia e non limitata a chi abbia un rapporto di lavoro in "senso stretto" quindi non solo personale dipendente, ma chiunque abbia una relazione qualificata come: consulenti, volontari/e, azionisti, personale tirocinante, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza e rappresentanza. Da ricomprendere anche situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico qualora le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.5 Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime sono tutte quelle segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del/della Segnalante.

Queste Segnalazioni sono equiparate a quelle ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto nella Policy, a condizione che rispettino i requisiti di cui al presente paragrafo 5.

In tutti i casi in cui il/La Segnalante anonimo/a viene successivamente identificato/a e ha subito/non ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

Il Gestore della Segnalazione in materia Whistleblowing è tenuto infatti a registrare le registrazioni anonime ricevute e conservarne l'annessa documentazione rendendo così possibile rintracciarle, soprattutto qualora il/La Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi all'ANAC di aver subito delle misure ritorsive a causa di quella Segnalazione., il/La Segnalante può, infatti, utilizzare il canale esterno di segnalazione dell'ANAC al fine di comunicare possibili ritorsioni che lo stesso ritiene di aver subito a causa della Segnalazione (vedere paragrafo 7.1.).

6. AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE



Il/La Segnalante è definito/a dalla legge come la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni su condotte illecite, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.

Il/la Segnalante può essere uno dei seguenti soggetti:

- il personale dipendente è da ritenersi ricompreso il personale con contratto part time e temporaneo;
- il personale in somministrazione;
- il personale il cui rapporto di lavoro è terminato al momento dell'effettuazione della Segnalazione, quando le informazioni sono state ottenute nel corso del rapporto di lavoro;
- le persone che si sono candidate per un lavoro all'interno di Lafert S.p.A., quando le informazioni sono state ottenute nell'ambito di tale candidatura o i fatti si sono verificati nel processo di candidatura;
- i lavoratori autonomi e le lavoratrici autonome;
- liberi professionisti/e e consulenti;
- il personale volontario e tirocinante;
- il personale dipendente e collaboratore di fornitori e di clienti di Lafert S.p.A.;
- azionisti/e;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza; e, più in generale,
- chiunque sia in relazione d'interessi con Lafert S.p.A..

Se lo desidera, il/la Segnalante può scegliere di effettuare la segnalazione in forma anonima e richiedere l'anonimato per tutta la durata del processo di accertamento della segnalazione.

Il/la Segnalante è protetto/a dalla legge contro le ritorsioni.

Le misure di protezione contro le ritorsioni sono altresì applicate a:

- a. **"facilitatori"** ossia i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo del/della Segnalante e che l'hanno aiutato/a ad effettuare la segnalazione
Esempio: collega dell'ufficio del/della segnalante.
- b. **"Persone del medesimo contesto lavorativo"** del/della segnalante che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- c. **"Colleghi/e di lavoro"** del/della Segnalante che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** e che hanno con lo/a stesso/a un **rapporto abituale e corrente**, coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il/la segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi);
- d. **"Enti di proprietà"** del/della segnalante o per i quali il/la Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
- e. Enti presso i quali il/la Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano";
- f. "Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica".

6.1 Tutela del/della Segnalante

Il/la Segnalante risulta essere protetto/a se, al momento della segnalazione, aveva un fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito della Policy e della legge.

Il/la Segnalante non è invece protetto/a e può anche ricevere una sanzione disciplinare, nel caso sia stata accertata la sua responsabilità penale o civile per i reati di diffamazione o di calunnia collegati a segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

6.2 Divulgazione pubblica

Il/la Segnalante inoltre può beneficiare delle tutele previste anche nel caso in cui effettui una divulgazione pubblica, purché al momento della divulgazione ricorrano le seguenti condizioni:

- Il/la Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- Il/la Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il/la 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/autrice della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Come presentare una segnalazione?

7.1 Canali di comunicazione



7.1.1 CANALE DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING:

7.1.1.1 Canale interno:

Il/la Segnalante può inviare una segnalazione, in forma identificata o in forma anonima, attraverso i seguenti canali, tutti gestiti dall'O.d.V. di Lafert S.p.A..

L'O.d.V. è un ente autonomo e indipendente da Lafert S.p.A. ed è preposto alla ricezione e alla successiva gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, nonché al controllo sull'osservanza del MOG.

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso:



- **Piattaforma Whistlelink** accessibile via web da qualsiasi device, attraverso il link qui riportato <https://lafert.whistlelink.com/>, raggiungibile anche dal sito internet di Lafert: <https://www.lafert.com/it/login>.

La piattaforma Whistleblowing è un sistema digitale di cui Lafert S.p.A. si è dotata non solo per adempiere a specifici requisiti normativi, ma anche e soprattutto per trasmettere al proprio personale dipendente e alle terze parti i valori di **trasparenza**, **integrità** ed **etica** espressi nel Codice Etico e di Condotta.

La piattaforma offre la garanzia, certificata, dei **massimi standard di sicurezza e protezione dei dati** e pertanto viene **considerato il canale preferenziale** tra quelli predisposti per effettuare le segnalazioni: l'eventuale trattamento di dati personali sensibili avverrà nel totale rispetto delle normative vigenti.

Per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni tramite piattaforma Whistleblowing, si rimanda all'Allegato 1.



- **Via e-mail** ad uso esclusivo dell'Organismo di Vigilanza: organismo.vigilanza@shi-g.com

7.1.1.2 Canale esterno:

Presupposti:

Lafert S.p.A. informa il Segnalante che può effettuare una Segnalazione Esterna se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo oppure, pur essendo attivo, non è conforme alle disposizioni del D. Lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna che non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, effettuando una Segnalazione Interna, non riceverà un seguito efficace oppure che tale segnalazione possa comportare un rischio di ritorsioni;
- il Segnalante ha motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico



La Segnalazione esterna può essere effettuata all'ANAC tramite la seguente pagina web:
<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!//#%2F>.



CANALE DI SEGNALEZIONE PRD/DE&I:

Il/la Segnalante può inviare una segnalazione, in forma identificata o in forma anonima, attraverso i seguenti canali, tutti gestiti dal Comitato Guida di Lafert S.p.A..

Il Comitato Guida promuove le pari opportunità, le diversità, l'equità e l'inclusione, inoltre si occupa di prevenire e rimuovere comportamenti discriminatori e monitorare l'efficacia delle politiche DE&I. Il Comitato Guida riferisce all'organo amministrativo sulle prestazioni del sistema di gestione della PDR/DE&I e propone piani di azione per migliorare la situazione.

Composizione Comitato Guida:

- HR Director;
- HR Manager Italy
- Health & Safety (RSPP)

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso:

a. Canale interno:



- **Piattaforma Whistlelink** accessibile via web da qualsiasi device, attraverso il link qui riportato <https://lafertparitadigeneredei.whistlelink.com>, raggiungibile anche dal sito internet di Lafert: <https://www.lafert.com/it/corporate/6>.

La piattaforma offre la garanzia, certificata, dei **massimi standard di sicurezza e protezione dei dati** e pertanto viene **considerato il canale preferenziale** tra quelli predisposti per effettuare le segnalazioni: l'eventuale trattamento di dati personali sensibili avverrà nel totale rispetto delle normative vigenti.

Per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni tramite piattaforma Whistleblowing, si rimanda all'Allegato 1.



- **Incontro con componenti del Comitato Guida:** nel caso in cui il/la Segnalante si senta più a suo agio nel ricevere supporto per gestire la segnalazione o preferisca parlare con un referente.

NOTA BENE: In questo caso l'incontro, verrà documentato a cura del/della componente del Comitato Guida attraverso la Piattaforma Whistlelink).

b. Canale esterno:

Per quanto riguarda le Segnalazioni non prese in carico nei tempi previsti è facoltà del/della Segnalante ricorrere alla:



- **Consigliera di Parità del proprio territorio:** nell'ambito delle funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell'ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).

Contatti:

Provincia di Venezia: consigliera.parita@cittametropolitana.ve.it

Provincia di Ravenna: consigliera.parita.ra@mail.provincia.ra.it

Provincia di Bologna: consparita@regione.emilia-romagna.it

8. SEGNALE E SUCCESSIVA INDAGINE

8.1. Gestore della Segnalazione



Segnalazione whistleblowing → O.d.V.

Segnalazione PDR/DE&I → Comitato Guida



8.2. Processo di gestione della Segnalazione

a. Segnalazioni tramite portale Whistlelink :

Il/la Segnalante, inviata la Segnalazione attraverso l'apposito portale, **dovrà aver cura di annotare "NUMERO DEL CASO" e "CODICE DI VERIFICA" per poter seguire l'andamento della Segnalazione** (vedi Allegato 1).

Tutte le comunicazioni future tra il/la Segnalante e il Gestore della Segnalazione saranno gestite tramite il portale.

Entro sette giorni dall'invio della Segnalazione, il/la Segnalante riceverà un **avviso di ricevimento** di aver preso in carica la Segnalazione ed eventuali richieste di chiarimenti, nel caso non fossero presenti tutti i dati e le informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione.

b. Indagini



La decisione circa le modalità dell'indagine a seguito della segnalazione viene presa caso per caso dal Gestore della Segnalazione, a seconda delle caratteristiche e dei contenuti della segnalazione. Nello svolgimento delle attività di indagine il Gestore della Segnalazione potrà avvalersi del supporto di consulenti tecnici, ovvero della collaborazione di altre funzioni aziendali, provvedendo ad ogni modo a garantire la massima riservatezza in merito ai dati contenuti nella segnalazione, con particolare riferimento all'identità di tutti i soggetti coinvolti e menzionati nella stessa.



c. Conclusione della Segnalazione

Entro tre mesi dalla data di conferma di ricezione della segnalazione, il/la Segnalante riceverà un riscontro alla segnalazione nonché informazioni sulle eventuali misure di follow-up che potranno essere adottate in seguito alla sua segnalazione.

Le segnalazioni non sufficientemente supportate da prove, manifestamente infondate o relative a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente Policy, verranno archiviate annotando le motivazioni che hanno portato alla loro archiviazione e dandone comunicazione al/alla Segnalante nel suddetto termine di tre mesi.

N.B. tutte le comunicazioni con il segnalante sono gestite tramite la piattaforma Whistlelink.

9. TUTELA DELLA SEGNAZIONE, DEL SEGNALENTE E DELLA PERSONA SEGNALETA

9.1 Tutela della riservatezza della segnalazione

Lafert S.p.A. assicura la **riservatezza** dell'identità del/della Segnalante e di qualsiasi altra informazione contenuta nella segnalazione in tutto il processo di gestione della Segnalazione.

È compito di tutte le persone coinvolte nella gestione della segnalazione garantire la riservatezza del/della Segnalante, nonché di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del/della Segnalante, sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Altresì verrà garantita la riservatezza in merito all'identità degli altri soggetti coinvolti e/o menzionati nella Segnalazione.

È vietata la divulgazione dell'identità del/della Segnalante senza il suo consenso espresso. La divulgazione dell'identità del/della Segnalante e di qualsiasi altra informazione è ammessa solo qualora ciò rappresenti un

obbligo necessario nel contesto di indagini o di procedimenti giudiziari da parte delle autorità nazionali, nei modi e limiti previsti dal codice di procedura penale, o comunque dei procedimenti disciplinari avviati alla Società in caso di segnalazione effettuata in mala fede.

Della necessaria divulgazione, il/La Segnalante è informato prima della divulgazione della sua identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini e procedimenti giudiziari.

9.2 Segnalazione nei confronti dei Gestori della Segnalazione

In tutti i casi in cui le Segnalazioni avessero ad oggetto i Gestori della Segnalazione le relative valutazioni dovranno essere necessariamente rimesse a soggetti terzi in particolare:

- **Componenti dell'OdV** → gli stessi sono tenuti ai sensi della normativa di riferimento ad informare tempestivamente il C.d.A. il quale dovrà necessariamente procedere con l'individuazione del soggetto deputato all'analisi della segnalazione, nominato dal Presidente del C.d.A.. Il Presidente dell'OdV dovrà quindi trasmettere la Segnalazione al soggetto incaricato. Resta inteso che il C.d.A. non potrà prendere visione della Segnalazione, ogni valutazione è rimessa infatti al soggetto terzo debitamente incaricato;

Componenti del Comitato Guida → Il/La Segnalante potrà effettuare la segnalazione all'O.d.V. nel caso di conflitti di interesse con uno o più membri del Comitato Guida ovvero non avesse ricevuto evidenza della gestione della segnalazione entro i termini previsti.

9.3 Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori

Lafert S.p.A. si impegna a **tutelare** adeguatamente il/la Segnalante contro qualsiasi forma di **ritorsione e/o discriminazione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il/la Segnalante è protetto se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito della Policy.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, ovvero qualsiasi comportamento atto od omissione anche solo tentato o minacciato che provochi o possa provocare al/alla Segnalante un danno ingiusto. A titolo d'esempio, costituiscono forme di ritorsione e/o discriminazione: il licenziamento, la retrocessione di grado, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, il trasferimento ingiustificato, le molestie sul lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili per il/la Segnalante.

Il/la Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della Segnalazione effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore/autrice della ritorsione e/o discriminazione. Il/la Segnalante, nonché gli ulteriori soggetti menzionati al paragrafo 7, possono comunicare all'ANAC e alla Consigliera di parità le ritorsioni che ritengono aver subito a seguito della segnalazione effettuata. Tali soggetti provvederanno a svolgere le opportune attività di indagine.

Qualora, dalle verifiche delle Segnalazioni, condotte ai sensi del presente documento, si riscontri un comportamento illecito relativo a **discriminazioni, molestie, mobbing** ascrivibile a personale dipendente, Lafert S.p.A. agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure di tutela e rimedio per la vittima e con provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati nei confronti del responsabile dell'illecito.

9.4 Tutela della Persona segnalata

Lafert S.p.A. ricorre alle stesse forme di tutela previste per il/la Segnalante anche per la Persona Segnalata, fatto salvo ogni obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del/della presunto/a responsabile della condotta o della violazione (ad es. a fronte di richieste dell'Autorità giudiziaria nazionale).

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso la Persona Segnalata. A seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della Segnalazione, Lafert S.p.A. garantisce alla Persona Segnalata il diritto di essere informato/a (entro un ragionevole arco di tempo) sulle accuse e su eventuali procedimenti disciplinari nei suoi confronti, nonché il diritto alla difesa. La Persona Segnalata può essere sentita e, su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Le informazioni della segnalazione saranno utilizzate e conservate esclusivamente ai fini della procedura di indagine della segnalazione stessa con lo scopo di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività.

Le **informazioni** saranno **distrutte entro un massimo di cinque anni** dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del/della Segnalante o di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in conformità con la Policy sulla privacy di Lafert S.p.A. (*G-01-007-Linea guida sul trattamento dei dati personali*), nonché in conformità alla disciplina prevista dal Regolamento (UE) 2016/679 General Data Protection Regulation (GDPR) e dal D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy), in particolare adottando adeguate misure tecniche e organizzative e trattando i dati in conformità al quadro normativo, per tutta la durata della procedura d'indagine, nel rispetto dei diritti delle persone interessate.

11. RESPONSABILITÀ

È responsabilità del Gestore della Segnalazione monitorare e tenere sotto controllo il sistema di segnalazione, verificando che quanto scritto in questa Policy sia rispettato.

Il Dipartimento Finance & Corporate Services (FCS) si impegna a tenere aggiornata la presente Policy. A seguito di modifiche della Policy la stessa dovrà essere sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione prima di essere pubblicata a nome e firma del CEO.

12. DIFFUSIONE

La presente Policy, preparata dal Dipartimento Finance & Corporate Services (FCS), è approvata dal Consiglio di Amministrazione e deve essere distribuita:

- alla dirigenza, a tutti/e i manager e al personale dipendente di Lafert S.p.A. tramite il portale ARXivar, email e nelle bacheche aziendali da parte del Dipartimento Human Resources;
- ai/alle componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- a tutti gli altri soggetti in relazioni d'interessi con Lafert S.p.A. tramite la sua pubblicazione nel sito web di Lafert S.p.A. da parte del Dipartimento Marketing Communications.

13. RIFERIMENTI

Si riportano di seguito i documenti formalmente richiamati nel testo della Policy:

- G-01-001 Codice etico e di Condotta del gruppo Lafert
- X-01-001 Modello di organizzazione gestione e controllo 231
- G-01-007 Linea guida sul trattamento dei dati personali
- A-01-002 Politica aziendale
- A-07-001 Elenco norme e leggi applicabili in ambito PDR/DE&I
- G07004:Linea guida sul sistema Unipdr 125:2022 e ISO 30415

14. ALLEGATO

14.1 Allegato 1 : Segnalazioni attraverso la piattaforma digitale Whistlelink

È possibile accedere alla **piattaforma digitale whistleink** attraverso i seguenti link:



Segnalazione whistleblowing: <https://lafert.whistlelink.com/>



Segnalazione PDR/DE&I: <https://lafert.whistlelink.com/>

Modalità di trasmissione della segnalazione:

1. Dopo l'accesso alla piattaforma il/la Segnalante verrà reindirizzato nella pagina introduttiva, ove potrà prendere visione delle informazioni che la segnalazione dovrà avere, delle modalità di gestione della segnalazione, degli altri canali di segnalazione a disposizione del/della Segnalante e dell'informativa sulla privacy. Inoltre, sono presenti due caselle: **"Inviare la segnalazione qui"** e **"segui il tuo caso"**. Cliccando sulla prima si avrà accesso alla pagina nella quale si dovranno inserire quante più possibili informazioni riguardo la segnalazione

2. Il/la Segnalante sarà guidato/a nella **compilazione di un form** composto da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, persone coinvolte, etc.).

In questa sezione si potranno caricare allegati, file video e audio a sostegno della segnalazione nella sezione **"Hai documenti o altre prove a sostegno della segnalazione?"**.

È possibile, in alternativa, inviare una segnalazione in formato audio (la durata massima è di 10 minuti) cliccando sulla casella **"Voglio inviare una segnalazione in formato audio"**. Non sarà però possibile garantire l'anonimato dal momento che la voce potrebbe essere riconosciuta.

3. Dopo aver risposto alle domande il/la Segnalante potrà scegliere se **identificarsi** o **rimanere anonimo/a**: nel primo caso dovrà selezionare il campo **"Riservata"** e successivamente compilare i campi sottostanti indicando il proprio nome e cognome ed un metodo di contatto alternativo (che può

essere il proprio numero di telefono e/o la propria e-mail). In ogni caso il/la Segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento attraverso la piattaforma. Qualora il/la Segnalante volesse rimanere anonimo dovrà selezionare il campo "Anonima".



Per tutelare il tuo anonimato, fai particolare attenzione ai dettagli presenti negli eventuali documenti da te allegati alla segnalazione.

4. Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma rilascerà al/alla Segnalante il **codice identificativo del caso** e il **codice di verifica** a conferma dell'inoltro della stessa. Il codice di verifica sarà comunicato esclusivamente al/alla Segnalante, per ragioni di riservatezza, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento.

5. Tale codice permetterà al/alla Segnalante di accedere, in qualsiasi momento, alla sezione **"segui il tuo caso"** all'interno della quale sarà possibile completare la segnalazione con ulteriori allegati (non sarà invece possibile apportare nessuna modifica alla segnalazione inviata inizialmente) e dialogare in modo sicuro e criptato attraverso la piattaforma in caso di eventuali domande. La piattaforma permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra Segnalante e soggetto incaricato della gestione della

segnalazione assicurando, su volontà del/della Segnalante, l'anonimato. Sarà cura del/della Segnalante accedere periodicamente alla piattaforma per verificare l'evoluzione della segnalazione inviata.

Italiano (Italian)

Evolving from Lafert to Lafert

Endless integrated solutions

Benvenuto nel nostro canale di segnalazione delle irregolarità

Ti invitiamo a segnalare tramite questo canale qualsiasi irregolarità sospetta o reale. Inviando una segnalazione di irregolarità manterrai sempre l'anonimato. Garantiamo il totale anonimato e la riservatezza durante tutto il processo di segnalazione.

La tua segnalazione

La tua segnalazione deve contenere le seguenti informazioni:

- Il tipo di irregolarità che desideri segnalare.
- Dove ha avuto luogo.
- Quando ha avuto luogo. Fornisci data e ora e indica se l'irregolarità è ricorrente.
- Documentazione in qualsiasi formato, se accessibile. Se la documentazione non è accessibile, ma sai che esiste, indica il tipo di documentazione e dove può essere reperita.
- Dettagli di qualsiasi altra azione intrapresa in relazione all'irregolarità.

Attenzione! È importante che tu legga e comprenda il contenuto del link Riservatezza dei dati prima di inviare la segnalazione. Non devono essere inviati dati personali che non siano strettamente pertinenti alla segnalazione. Tuttavia, qualora li invii, abbiamo la facoltà di cancellare tali informazioni senza informarti.

INVIA LA SEGNALAZIONE QUI

SEGUI IL TUO CASO

[Informativa sulla privacy](#)

I nostri canali di segnalazione

Compila il form sul sito

Per posta e email
Organismo di Vigilanza di Lafert S.p.A.
Via Kennedy n. 43 - 30027 San Donà di Piave (VE)
organismovigilanza@ehi-g.com

Come già riportato precedentemente, il/la Gestore delle Segnalazioni confermerà l'avvenuta ricezione della stessa entro 7 giorni e fornirà un feedback entro 90 giorni dalla data di avvenuta ricezione (sia che la segnalazione risulti fondata o infondata a seguito di opportune valutazioni).