

INDICE

1. SCOPO.....	1
2. RESPONSABILITA'.....	1
3. CAMPO D'APPLICAZIONE	2
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	2
5. DEFINIZIONI	3
6. LE SEGNALAZIONI.....	4
6.1 Oggetto e contenuti della Segnalazione	4
6.2 Modalità di Segnalazione.....	5
6.3 Compiti e responsabilità.....	5
6.4 Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie.....	7
7. DESTINATARI DELLA POLICY	9
8. ENTRATA IN VIGORE	9
Allegato 1	10

1. SCOPO

Con la presente procedura (di seguito anche "**Policy**") Walvoil S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") intende disciplinare, nell'ambito dell'intero gruppo, le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza.

Più in dettaglio, obiettivo della presente procedura è, da un lato, quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di presunte irregolarità o illeciti, fornendo al segnalante (cd. **whistleblower**) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative; dall'altro, quello di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni al fine di intraprendere, se del caso, le opportune azioni correttive e disciplinari.

2. RESPONSABILITA'

Il Responsabile dell'Internal Auditing Risk & Compliance del Gruppo Interpump è responsabile dell'applicazione, aggiornamento e modifica della presente Policy.



3. CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 231 del 2001 di cui si fa menzione nel soprariportato art. 6, comma 2-bis, lett. a), del medesimo Decreto¹, ma anche le eventuali segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità provenienti da Terze parti (vale a dire fornitori, consulenti, clienti e, in generale, qualunque altro soggetto terzo che intrattenga rapporti contrattuali con Walvoil Group S.p.A. e/o con le altre società del Gruppo).

Walvoil S.p.A. trasmette la presente procedura alle società del Gruppo, le quali, ove abbiano adottato o adotteranno un Modello di Organizzazione e gestione, sono tenute all'adozione di una propria procedura circa le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, informata ai principi contenuti nella presente Policy,

Tempestiva comunicazione dell'adozione di tale procedura dovrà essere data all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile dell'Internal Auditing Risk & Compliance del Gruppo Interpump.

Qualora taluna delle società del Gruppo, tenuta all'adozione della procedura, ritenga di dover adottare regole diverse o ulteriori rispetto a quelle previste nella presente procedura, anche in ragione di peculiari caratteristiche della sua attività, dovrà darne pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile dell'Internal Auditing Risk & Compliance del Gruppo Interpump.

In ogni caso, sono da intendere come inderogabili i principi e le regole oggetto di previsione legislativa, tra cui quelli concernenti la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante ed il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di costui per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le principali previsioni italiane in materia di cd. *whistleblowing* applicabili alla realtà di Walvoil S.p.A. sono contenute:

- nella Legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";
- nel Codice di Autodisciplina delle Società quotate, nella versione approvata dal Comitato per la *Corporate Governance* nel luglio 2015.

In particolare, la Legge n. 179 del 2017 è recentemente intervenuta apportando rilevanti modifiche al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", per il

¹ Vale a dire, rispettivamente, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso [così art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231 del 2001]; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) [così art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231 del 2001].



tramite dell'introduzione di specifiche disposizioni intese a disciplinare le segnalazioni di eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione, ove adottati.

Tali disposizioni trovano pertanto applicazione nei confronti di tutte le persone giuridiche dotate di un Modello Organizzativo 231, funzionali, come sono, a consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del richiamato D.Lgs. n. 231 del 2001 e a creare un sistema di segnalazioni, parte integrante del complessivo sistema di *corporate governance*, a tutela dell'integrità della persona giuridica stessa.

Nello specifico, il vigente art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce che: «*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».²

Per parte sua, il Codice di Autodisciplina delle Società quotate, nella versione approvata dal Comitato per la *Corporate Governance* nel luglio 2015, già prevedeva che «*Il Comitato ritiene che, almeno nelle società emittenti appartenenti all'indice FTSE-MIB, un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi debba essere dotato di un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne (c.d. sistemi di whistleblowing) in linea con le best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale, che garantiscano un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante*».

5. DEFINIZIONI

Ai fini di cui alla presente *Policy* i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

² La citata Legge n. 179 del 2017, oltre al riportato comma 2-*bis*, ha introdotto nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 i successivi commi 2-*ter* e 2-*quater*, i quali stabiliscono quanto segue:

«2-*ter*. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-*quater*. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».



- a) **Gruppo:** si intendono le società appartenenti al Gruppo Walvoil;
- b) **Segnalazioni:** si intende qualsiasi notizia, ancorché anonima, riguardante (i) violazioni o sospette/presunte violazioni della legge penale rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231 del 2001 e/o (ii) comportamenti o pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico di Walvoil S.p.A. e/o dal Codice Etico di Gruppo, dal Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ciascuna società appartenente al Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 nonché dall'assetto procedurale proprio del Gruppo. Con riferimento a tale ultimo punto si segnalano a titolo non esaustivo:
- Sistema di Gestione ambientale;
 - Sistema di Gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Procedure adottate ai fini di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 o comunque richiamate dal Modello di Organizzazione e Gestione;
 - Procedure inerenti alla gestione e la sicurezza dei sistemi informatici;
 - Procedure relative alla gestione contabile e finanziaria redatte ai fini della *compliance* alla L. 262 del 2005.
- c) **Segnalante:** si intende il soggetto che effettua la Segnalazione sia esso dipendente (incluso il *top management*), collaboratore, componente degli organi sociali, terzo (*partner*, cliente, fornitore, consulente, ecc.) e, in generale, chiunque sia in relazioni d'affari con il Gruppo;
- d) **Organismo di Vigilanza ("OdV"):** si intende l'organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 in Walvoil S.p.A. e, ove presente, nelle altre società del Gruppo;

Responsabile Internal Auditing ("Responsabile IA") Risk & Compliance del Gruppo Interpump: si intende l'incaricato a svolgere l'attività indipendente ed obiettiva di *assurance*, finalizzata a valutare e migliorare i processi di controllo, di gestione dei rischi e di *corporate governance* e, quindi, l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione aziendale.

6. LE SEGNALAZIONI

6.1 Oggetto e contenuti della Segnalazione

Sono oggetto di segnalazione, ove se ne abbia conoscenza in occasione e/o causa o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro/collaborazione o commerciale con Walvoil S.p.A. e/o con le società del Gruppo e ove possano determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine al Gruppo:

(i) le violazioni o le sospette violazioni della legge penale rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231 del 2001;

(ii) comportamenti o pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico di Walvoil S.p.A. e/o dal Codice Etico di Gruppo, dal Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ciascuna società appartenente al Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 nonché dall'assetto procedurale interno vigente in Walvoil S.p.A. e in ciascuna società del Gruppo, richiamato dai rispettivi Modelli di Organizzazione e Gestione³.

³ Ai sensi dell'art. 3, commi 1, 2 e 3, della Legge n. 179 del 2017, rubricato "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*": «1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile. 2. La disposizione



La Segnalazione può pervenire anche in forma anonima.

In ogni caso, tuttavia, le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e contenere tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Pertanto è importante che il Segnalante:

- riporti, in modo chiaro, completo e circostanziato, dove e quando sono accaduti i fatti segnalati;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

6.2 Modalità di Segnalazione

In Walvoil S.p.A. e nelle società del Gruppo che adottano o adotteranno un Modello di organizzazione e Gestione sono istituiti canali di comunicazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la corretta gestione delle relative Segnalazioni (ancorché anonime).

Le Segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza della società di riferimento mediante i seguenti canali:

per quanto riguarda l'Organismo di Vigilanza di Walvoil Group S.p.A.

- via mail all'indirizzo: organismodivigilanza@walvoil.com;
- per posta ordinaria al seguente indirizzo: Walvoil S.p.A., c.a. Organismo di Vigilanza, via Adige, 13/d – 42124 Reggio Emilia;
- verbalmente.

6.3 Compiti e responsabilità

Il Responsabile dell'Internal Auditing Risk & Compliance del Gruppo Interpump è responsabile dell'applicazione, aggiornamento e modifica della presente Policy.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di ricevere e gestire le Segnalazioni oggetto della presente Policy.

di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. 3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine».



L'Organismo di Vigilanza è responsabile:

- della verifica/analisi preliminare delle Segnalazioni (ancorché anonime) ricevute, finalizzata a valutarne i presupposti nonché a valutare l'eventuale avvio di ulteriori approfondimenti;
- della decisione di procedere o meno con ulteriori verifiche ovvero con la successiva fase di accertamento.

A tali effetti, a conclusione della fase di verifica preliminare, l'Organismo di Vigilanza classifica le Segnalazioni analizzate in:

- **Segnalazioni di tipo A:** ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di *remediation*) tempestivo (entro le 48 ore);
- **Segnalazioni di tipo B:** ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di *remediation*) urgente (entro 5 giorni lavorativi);
- **Segnalazioni di tipo C:** ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di *remediation*) non urgente (entro 10 giorni lavorativi);
- **Segnalazioni N.A.:** ossia quelle Segnalazioni Non Attendibili da archiviare (quelle prive di indicazioni sufficienti/rilevanti per procedere con ulteriori approfondimenti);
- **Segnalazioni in "mala fede":** ossia quelle Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave da inoltrare alle funzioni competenti per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante.

Laddove la Segnalazione risulti da approfondire, l'Organismo di Vigilanza attiva la fase di accertamento eventualmente trasmettendo la documentazione ricevuta alle funzioni che Egli stesso riterrà di voler coinvolgere.

Nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del Segnalante.

Sarà compito delle strutture incaricate effettuare tutte le verifiche necessarie ed inviare all'Organismo di Vigilanza una relazione sulle attività di indagine svolte e sull'esito degli accertamenti effettuati.

Sulla base degli elementi informativi forniti, l'Organismo di Vigilanza valuta:

- se procedere con l'archiviazione della Segnalazione per assenza oggettiva di comportamento illecito e/o irregolarità ovvero per assenza di evidenti e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
- se avviare un'attività di *audit* ovvero di *fraud investigation*;
- se sia necessario coinvolgere l'Autorità Giudiziaria;
- se sia necessario coinvolgere organi amministrativi o autorità indipendenti investite di funzioni di vigilanza e controllo (es. Consob);



- se e quali funzioni aziendali coinvolgere in caso di Segnalazione in “mala fede” (vale a dire di Segnalazione manifestamente opportunistica e/o effettuata con dolo o colpa grave) per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, Walvoil S.p.A. adotta gli opportuni provvedimenti e le necessarie azioni a tutela dell’Azienda.

É responsabilità dell’Organismo di Vigilanza valutare l’opportunità di fornire o meno riscontro al Segnalante.

É cura dell’Organismo di Vigilanza garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni ed alle relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione delle Segnalazioni e della documentazione a queste ultime inerente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della Policy e delle procedure a tutela dei dati personali vigenti in Azienda.

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

Fermi restando gli obblighi di tempestiva informativa al verificarsi di determinati eventi, l’Organismo di Vigilanza di Walvoil S.p.A. assicura un flusso riepilogativo annuale sulle segnalazioni pervenute e gestite:

- al Consiglio di Amministrazione;
- al Collegio Sindacale;
- al Comitato controllo rischi;
- alla Società incaricata della revisione legale dei conti.

Per quanto riguarda le altre società del Gruppo, fermi restando gli obblighi di tempestiva informativa al verificarsi di determinati eventi, i rispettivi Organismi di Vigilanza assicurano un flusso riepilogativo annuale sulle segnalazioni pervenute e gestite:

- al Consiglio di Amministrazione;
- al Collegio Sindacale;
- alla Società incaricata della revisione legale dei conti;
- all’Organismo di Vigilanza e al Responsabile dell’Internal Auditing Risk & Compliance del Gruppo Interpump.

6.4 Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie

Walvoil S.p.A. e ciascuna società del Gruppo assicurano la presa in carico, nei modi sopra descritti, di tutte le Segnalazioni aventi le caratteristiche di cui al Paragrafo 5.1 ancorché, come detto, le stesse siano rese in forma anonima.



È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche al fine di evitare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni ai danni di chi effettui la Segnalazione.

Fermi restando i diritti riconoscibili in capo Segnalante ai sensi degli artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679, la Segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come, per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla Segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incollato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incollato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo di Vigilanza, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del Segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del Segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni effettuate ai sensi della presente Policy avrà luogo, in quanto compatibili, in conformità alla normativa vigente ed alle procedure aziendali in materia di tutela dei dati personali⁴.

Walvoil S.p.A. e ciascuna società del Gruppo non consentono né tollerano nei confronti del Segnalante atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure ritorsive e/o discriminatorie si intendono tutte le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini un downgrade delle condizioni di lavoro⁵.

La violazione dell'obbligo di riservatezza ovvero il compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

⁴ Per l'informativa privacy resa agli effetti della presente Policy, si rimanda all'Allegato 1.

⁵ Cfr. *supra*, nota 1.



È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo di Vigilanza che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Fermo restando quanto sopra, sono comunque fonte di responsabilità, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni, che si rivelano infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave (cd "Segnalazioni in malafede").

7. DESTINATARI DELLA POLICY

La presente Policy ha la massima diffusione possibile.

A tal fine, viene resa disponibile sull'intranet aziendale, affissa nelle bacheche ed inviata a tutti i dipendenti di Walvoil S.p.A. e delle società del Gruppo in possesso di indirizzo email.

Le modalità di contatto dell'Organismo di Vigilanza di Walvoil S.p.A. e delle altre società del Gruppo che lo abbiano nominato sono altresì rese disponibili sul sito internet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente Policy ed il corretto recepimento dei suoi contenuti.

8. ENTRATA IN VIGORE

La presente procedura entra in vigore a partire dal 3 agosto 2018.

**INFORMATIVA PRIVACY – POLICY GESTIONE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)**

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

La titolarità del trattamento è di Walvoil S.p.A. con sede legale in via Adige 13/d, 42124, Reggio Emilia.

CATEGORIA DI DATI PERSONALI

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), La informiamo che i dati personali trattati dalla nostra titolarità in base alla "Policy Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" saranno, ove conferiti, i Suoi dati identificativi/anagrafici strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per consentirne la relativa gestione.

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I Suoi dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro in conformità alle previsioni contenute nella "Policy Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)".

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica del trattamento dei Suoi dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in base alla "Policy Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)", è, in relazione a Walvoil S.p.A. che ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione, l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, per come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il conferimento dei Suoi dati personali non ha natura obbligatoria, ma l'eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della Segnalazione effettuata, laddove quest'ultima non sia circostanziata, fondata su elementi precisi e concordanti, non abbia ad oggetto fatti riscontrabili e/o non contenga tutti gli elementi utili per effettuare il predetto accertamento.

**AUTORIZZAZIONI AL TRATTAMENTO**

I dati da Lei forniti sono oggetto di trattamento da parte degli "Autorizzati al Trattamento dei dati personali" di Walvoil S.p.A. nel rispetto delle modalità stabilite dai "Responsabili del Trattamento" secondo le norme stabilite dal "Titolare del Trattamento" ed in ottemperanza alla normativa vigente [Regolamento (UE) n. 20016/679], con garanzia dei principi di liceità, correttezza e pertinenza.

Le autorizzazioni al trattamento sono monitorate dal "Responsabile della Protezione dei Dati" (RPD), altrimenti detto "Data Protection Officer" (DPO), della ragione sociale Walvoil S.p.A.

DESTINATARI/CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

Destinatario dei Suoi dati personali è l'Organismo di Vigilanza di Walvoil S.p.A. che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla "Policy Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, ove si renda necessario per lo svolgimento delle attività istruttorie in ragione delle caratteristiche delle indagini da svolgere, i Suoi dati personali potranno essere inoltrati ad altre strutture e/o funzioni della Società. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

I Suoi dati personali possono essere rivelati al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incaricato esclusivamente nei casi in cui:

- vi sia il Suo consenso espresso;
- ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Sua Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incaricato.

Sussistendone gli estremi, i Suoi dati personali potranno essere comunicati altresì a soggetti terzi (ad es. Autorità giudiziarie, organi investigativi, ecc.).

In ogni caso, i Suoi dati personali non saranno oggetto di diffusione.

TRASFERIMENTO DEI DATI IN PAESI EXTRA-UE

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-Ue.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati presso la nostra titolarità per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della Segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della Segnalazione. Successivamente tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

**DIRITTI DELL'INTERESSATO**

In relazione al predetto trattamento, Lei, in qualità di Segnalante, potrà esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing.

L'esercizio dei Suoi diritti potrà avvenire attraverso l'invio di una richiesta mediante email all'indirizzo privacy@walvoil.com o tramite posta all'indirizzo della sede legale dell'azienda.

RIFERIMENTI NOMINATIVI DELLA NOSTRA TITOLARITÀ

VICTOR GOTTARDI

in qualità di Legale Rappresentante della ragione sociale Walvoil S.p.A., autonoma "Titolare del Trattamento" (TDT) dei dati personali (*indirizzo e-mail: privacy@walvoil.com*)

IVANO CHIOSSI

in qualità di "Responsabile del Trattamento dei Dati Personali" (RDT) della ragione sociale Walvoil S.p.A.

FRANCESCO MASIELLO

in qualità di "Responsabile della Protezione dei Dati" (RPD), altrimenti detto "Data Protection Officer" (DPO), della ragione sociale Walvoil S.p.A. (*indirizzo e-mail: dpo@interpumpgroup.it*)