



Politica sulle segnalazioni di comportamenti irregolari – Whistleblowing Policy

00	<u>Introduzione e definizioni</u>	03
01	<u>Finalità della policy</u>	05
02	<u>Il segnalante e le tutele applicabili</u>	05
03	<u>Ambito oggettivo delle segnalazioni</u>	06
04	<u>Canali e modalità di segnalazione</u>	08
05	<u>Governance e gestione delle segnalazioni</u>	10
06	<u>Tempi, riscontri e gestione del follow-up</u>	12
07	<u>Riservatezza e anonimato</u>	14
08	<u>Tutele e garanzie della persona segnalata</u>	15
09	<u>Trattamento dei dati personali</u>	19
10	<u>Contatti e richieste di chiarimento</u>	19

Documento ad uso interno

Il presente documento è destinato esclusivamente all'uso interno delle società del Gruppo DAB. Le informazioni qui contenute costituiscono proprietà aziendale riservata e devono essere utilizzate esclusivamente per scopi lavorativi. È vietata qualsiasi divulgazione esterna non autorizzata.

00 Introduzione e definizioni

Il Gruppo DAB si impegna da sempre a promuovere un **ambiente di lavoro sano** e aperto al confronto in conformità ai valori del nostro **Codice di condotta**. È quindi importante per noi che qualsiasi **violazione** o **sospetto di violazione** all'interno dell'organizzazione venga **segnalato, indagato** e **risolto** il più rapidamente possibile.

La presente **Policy** descrive quando e come effettuare una **segnalazione**, quali fatti possono essere segnalati e attraverso quali **canali**.

La presente **Policy** definisce i **principi minimi di Gruppo** in materia di **whistleblowing** e si applica nel rispetto della **normativa nazionale** di volta in volta applicabile nelle giurisdizioni in cui il Gruppo opera. Per le società italiane trovano applicazione, in particolare, la **Direttiva (UE) 2019/1937** come recepita dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** e le disposizioni **dell'ANAC** per quanto di competenza.

La presente **Policy** si applica ai soggetti che, nell'ambito del proprio **contesto lavorativo, professionale o funzionale**, entrano in contatto con DAB e segnalano **informazioni su violazioni** ai sensi della normativa applicabile in materia di **whistleblowing**, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **dipendenti, lavoratori subordinati e autonomi, candidati, ex dipendenti, tirocinanti, volontari, consulenti, collaboratori, fornitori, partner commerciali, azionisti**, nonché persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**. Le **tutele** previste dalla presente **Policy** si estendono altresì, nei limiti e alle condizioni previste dalla legge, ai **facilitatori** e agli altri soggetti collegati al segnalante. Ai fini della presente **Policy**, per **"DAB"** si intendono tutte le società **del Gruppo DAB**, ossia le società controllate e partecipate **da DWT Holding S.p.A.**, salvo che il contesto richieda un riferimento a una specifica società del Gruppo.

DEFINIZIONI

SEGNALAZIONE

Qualsiasi comunicazione, effettuata secondo le modalità previste dalla presente Policy, avente ad oggetto informazioni su violazioni, condotte illecite, irregolarità, atti od omissioni rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing applicabile, del diritto dell'Unione europea, delle normative nazionali applicabili e/o delle policy e procedure del Gruppo DAB. Qualora il canale interno sia utilizzato anche per segnalazioni etiche o di compliance ulteriori rispetto al perimetro della disciplina whistleblowing, le relative tutele legali specifiche si applicano esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

SEGNALANTE

La persona fisica che effettua una segnalazione o una divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nel contesto lavorativo, professionale o funzionale.

FACILITATORE

La persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, e che beneficia delle tutele previste dalla normativa applicabile.

PERSONA COINVOLTA O PERSONA SEGNALATA

La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto cui la violazione è attribuita o comunque implicato nei fatti segnalati.

RITORSIONE

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della segnalazione esterna o della divulgazione pubblica e idoneo a provocare o provocante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al segnalante o ad altri soggetti protetti.

CANALE INTERNO

Il canale o l'insieme dei canali di segnalazione istituiti dal Gruppo DAB per la ricezione e gestione delle segnalazioni ai sensi della presente Policy e della normativa applicabile.

CANALE ESTERNO

Il canale di segnalazione istituito dall'autorità competente ai sensi della normativa applicabile, ivi incluso, per l'Italia, il canale esterno gestito da ANAC.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

La messa a disposizione nel pubblico dominio di informazioni sulle violazioni, nelle forme e alle condizioni previste dalla normativa applicabile.

FOLLOW-UP

Qualsiasi azione intrapresa dal Comitato Etico o dalle funzioni competenti per valutare la fondatezza dei fatti segnalati, svolgere verifiche, adottare misure correttive, promuovere azioni disciplinari o organizzative e chiudere la gestione della segnalazione.

COMITATO ETICO

Il soggetto formalmente incaricato, a livello di Gruppo, della ricezione, valutazione e gestione delle segnalazioni presentate attraverso il canale interno, nonché del coordinamento delle attività di follow-up, nel rispetto dei principi di autonomia, imparzialità, riservatezza e assenza di conflitti di interesse.

01 Finalità della policy

Lo scopo del sistema di segnalazione è consentire la **tempestiva emersione, individuazione e prevenzione** di violazioni o sospette violazioni.

Allo stesso modo, il sistema di segnalazione consente di presentare segnalazioni in modo **sicuro e riservato al Comitato Etico**, quale soggetto incaricato della gestione del **canale interno**. Il **sistema di segnalazione** è altresì finalizzato a garantire una **protezione efficace** contro le ritorsioni o altri trattamenti sfavorevoli conseguenti alla segnalazione, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile.

02 Il segnalante e le tutele applicabili

2.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Il **segnalante** è una **persona fisica** che **segnala** informazioni, compreso un sospetto motivato, su una **violazione** o una **potenziale violazione** di cui ha acquisito conoscenza in relazione al proprio **contesto lavorativo, professionale o funzionale**.

A titolo esemplificativo, possono assumere la qualifica di segnalante:

- dipendenti attuali, futuri o ex dipendenti;
- tirocinanti;
- membri del consiglio di amministrazione;
- partner commerciali (ad esempio, fornitori, consulenti) e
- lavoratori autonomi che svolgono attività per conto di DAB.

2.2 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Il segnalante è innanzitutto **protetto dalla divulgazione** di informazioni sulla propria **identità** o di qualsiasi informazione da cui essa possa essere ricavata. Ciò implica che la comunicazione di tali informazioni al di fuori del Comitato Etico, di norma, può avvenire solo con il consenso espresso del segnalante, salvo i casi previsti dalla legge.

Inoltre, il **segnalante** non può essere ritenuto responsabile per aver divulgato **informazioni riservate** in relazione a una segnalazione o a una **divulgazione pubblica** se ha avuto **ragionevoli motivi** per ritenere che tali informazioni fossero necessarie per far emergere una violazione. Nel valutare tale necessità, occorre prestare particolare attenzione alla natura delle informazioni e al fatto che il segnalante abbia agito nel legittimo interesse della tutela dell'integrità, propria o altrui, nei limiti previsti dalla legge.

Inoltre, il segnalante non può essere ritenuto responsabile per l'acquisizione o l'accesso a informazioni non autorizzate, a condizione che l'acquisizione o l'accesso a tali informazioni non costituisca di per sé un autonomo reato.

Il segnalante che abbia effettuato una segnalazione su una violazione effettiva o potenziale è **protetto da ritorsioni**, tra cui il demansionamento, il licenziamento o altri trattamenti penalizzanti, conseguenti alla segnalazione. Tale protezione si estende, nei casi previsti dalla legge, anche ai soggetti collegati al segnalante che possano subire ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, a titolo esemplificativo, colleghi, familiari o enti di proprietà del segnalante o a esso collegati.

La protezione presuppone che il segnalante avesse ragionevoli motivi per ritenere che i fatti segnalati fossero veri al momento della segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing.

03 Ambito oggettivo delle segnalazioni

Attraverso i **sistemi di whistleblowing** del Gruppo DAB possono essere **segnalate violazioni, atti od omissioni che ledono l'integrità** del Gruppo o di una delle società che ne fanno parte, nonché condotte illecite o irregolari rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing applicabile, del diritto dell'Unione europea, delle normative nazionali applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera e delle policy e procedure interne di Gruppo.

01

Violazioni del diritto dell'Unione europea e delle normative nazionali di recepimento o attuazione, nelle materie rilevanti ai sensi della disciplina whistleblowing applicabile, incluse, a titolo esemplificativo, quelle relative a appalti pubblici, servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, tutela degli interessi finanziari dell'Unione europea e corretto funzionamento del mercato interno.

02

Violazioni di leggi, regolamenti, autorizzazioni, obblighi professionali o provvedimenti delle autorità competenti applicabili in una o più giurisdizioni in cui il Gruppo DAB opera, incluse, a titolo esemplificativo, condotte che possano integrare reati, illeciti amministrativi, frode, corruzione, appropriazione indebita, falsificazione documentale, violazioni in materia fiscale, contabile, doganale, concorrenziale, di export control, sanzioni internazionali, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, diritti dei lavoratori o protezione dei dati personali.

Violazioni gravi del Codice di Condotta, del Modello 231, delle policy globali o locali e delle procedure interne del Gruppo DAB, incluse condotte suscettibili di arrecare un danno economico, legale, reputazionale o di compliance al Gruppo, anche quando tali condotte si manifestino in contesti transnazionali o coinvolgano più società del Gruppo.

Non rientrano, di regola, nell'ambito di applicazione della presente Policy le contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto un interesse personale del segnalante che attengano esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro o di collaborazione, né le ordinarie problematiche di natura interpersonale o di gestione del personale prive di rilievo sotto il profilo legale, etico o di compliance. Restano tuttavia ammissibili, anche in tali ambiti, le segnalazioni che riguardino o facciano emergere violazioni di legge, del Codice di Condotta, del Modello 231, delle policy di Gruppo o altre condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio significativo al Gruppo DAB o a una delle sue società. Nei casi in cui la segnalazione non rientri nel perimetro whistleblowing, il segnalante potrà essere indirizzato, ove opportuno, ai canali aziendali competenti, inclusi il management, le Risorse Umane, il Team Legal o le funzioni locali competenti, fermo restando che le tutele specificamente previste dalla disciplina whistleblowing troveranno applicazione solo ove ne ricorrano i presupposti di legge.



04 Canali e modalità di segnalazione

In coerenza con la **Direttiva (UE) 2019/1937** e con le normative nazionali di recepimento o attuazione applicabili nelle giurisdizioni in cui il Gruppo opera, il Gruppo DAB ha rafforzato il proprio **sistema di segnalazione** al fine di assicurare **canali affidabili**, riservati e conformi alla normativa applicabile. Per le società italiane trovano applicazione, in particolare, il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** e le disposizioni dell'**ANAC** per quanto di competenza.

La segnalazione può essere effettuata sia internamente che esternamente.

COMITATO ETICO

Tramite e-mail diretta al Comitato Etico, mediante gli indirizzi dedicati ethics.dab@dwtgroup.com e ethics.dwt@dwtgroup.com, entrambi riferiti al medesimo presidio centrale di Gruppo e utilizzabili, salvo eventuali disposizioni locali imperative, da parte dei soggetti legittimati a effettuare segnalazioni ai sensi della presente Politica.

WHISTLEBLOWING PORTAL

Tramite il canale di segnalazione dedicato: <https://dab.integrityline.com>

AUTORITÀ COMPETENTI

Tramite il canale esterno istituito dall'autorità competente, nei casi e alle condizioni previste dalla normativa applicabile.

Incoraggiamo la segnalazione iniziale attraverso il canale interno del Gruppo DAB, in quanto la violazione può essere affrontata più rapidamente ed efficacemente attraverso tale canale. In caso di sospetta violazione delle norme sulla protezione dei dati personali, incoraggiamo i dipendenti a contattare tempestivamente il Team Privacy all'indirizzo e-mail: data.protection@dabpumps.com. Resta in ogni caso ferma la possibilità di utilizzare il canale whistleblowing, ove ne ricorrano i presupposti ai sensi della normativa applicabile e della presente Policy.

La piattaforma EQS Integrity Line, utilizzata quale canale di segnalazione dedicato, è fornita da EQS Group AG.

4.1 SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL CANALE INTERNO

Le segnalazioni effettuate attraverso gli indirizzi e-mail sopra menzionati o il **canale interno** del Gruppo DAB sono ricevute e gestite, a livello di Gruppo, dal **Comitato Etico**, quale soggetto formalmente incaricato della gestione del canale interno ai sensi della normativa applicabile. Tale canale interno costituisce un **canale unico di Gruppo**, messo a disposizione di tutte le società del Gruppo DAB e dei soggetti legittimati a effettuare segnalazioni ai sensi della presente Policy, nei limiti e alle condizioni consentiti dalla normativa applicabile e fatta salva l'adozione, ove necessaria o opportuna, di presidi, procedure integrative o addenda locali per disciplinare specificità normative o organizzative delle singole giurisdizioni o legal entity. Il Comitato Etico opera in **autonomia, imparzialità e riservatezza**, nel rispetto dei principi di indipendenza, necessità, proporzionalità e minimizzazione dei dati, nonché delle istruzioni e dei poteri conferiti con apposito atto di nomina o regolamento interno.

In caso di conflitto tra la presente Policy e disposizioni imperative della normativa locale applicabile, prevalgono queste ultime. Le singole società del Gruppo possono pertanto adottare, in coerenza con i principi della presente Policy, procedure, allegati o misure organizzative locali idonei a recepire eventuali requisiti normativi o operativi specifici.

I membri del Comitato Etico sono individuati sulla base di criteri idonei a garantirne indipendenza, onorabilità, professionalità, riservatezza e assenza di conflitti di interesse, anche rispetto alle società del Gruppo e alle funzioni coinvolte nei fatti oggetto di segnalazione. Il Comitato Etico deve essere posto in condizione di operare con adeguate risorse, competenze e accesso alle informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

4.2 SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL CANALE ESTERNO

Oltre alla segnalazione interna, nei casi e alle condizioni previste dalla normativa applicabile, è possibile effettuare una segnalazione attraverso il **canale esterno** istituito **dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC")** ovvero, ove applicabile in altre giurisdizioni o per violazioni di diritto dell'Unione europea, attraverso **l'autorità o l'organismo esterno competente**.

In particolare, per le società italiane, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il ricorso al canale esterno ANAC è consentito quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (i) il canale interno, pur se obbligatorio, non è attivo o non è conforme ai requisiti di legge; (ii) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; (iii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione; (iv) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso al canale esterno dovrà avvenire nel rispetto delle modalità, dei presupposti e dei limiti previsti dalla normativa applicabile e dalle istruzioni pubblicate dall'autorità competente. Ove vi siano dubbi in merito all'autorità esterna competente, il Team Legal o il Comitato Etico potranno fornire indicazioni di carattere generale, fermo restando che la scelta di ricorrere al canale esterno e la relativa valutazione di ammissibilità restano disciplinate dalla legge.

4.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA DELLE VIOLAZIONI

La divulgazione pubblica di informazioni su violazioni beneficia delle tutele previste dalla normativa whistleblowing solo nei casi eccezionali e alle condizioni espressamente previste dalla legge. In particolare, per le società italiane, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la tutela può operare quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente una segnalazione esterna nei casi consentiti, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; oppure
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione o possa non avere efficace seguito, anche in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Resta inteso che, sia in caso di segnalazione interna o esterna sia in caso di divulgazione pubblica, le misure di protezione e le tutele riconosciute al segnalante si applicano esclusivamente qualora ricorrano i presupposti e le condizioni stabiliti dalla normativa applicabile, ivi inclusa la sussistenza di ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o divulgate fossero vere al momento della segnalazione o divulgazione e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina whistleblowing.

05 Governance e gestione delle segnalazioni

5.1 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Tutte le segnalazioni presentate attraverso i **canali interni** del Gruppo DAB, che costituiscono un sistema unitario di segnalazione a livello di Gruppo, sono sottoposte a una **preliminare valutazione di ammissibilità da parte del Comitato Etico**, che ne verifica la riconducibilità all'ambito di applicazione della presente Policy, la sufficiente specificità dei fatti rappresentati e l'eventuale necessità di adottare misure urgenti di tutela o contenimento del rischio.

Qualora la segnalazione sia ritenuta ammissibile, il **Comitato Etico** avvia le opportune **attività di verifica e istruttoria**, direttamente o mediante il coinvolgimento, nei limiti di quanto strettamente necessario, di funzioni aziendali competenti o di professionisti esterni tenuti a **obblighi di riservatezza** (team investigativo). Il coinvolgimento di altre funzioni del Gruppo, quali **Legal, Human Resources, Internal Audit, Finance, IT, Privacy o Security**, avviene esclusivamente sulla base del principio del need-to-know e nel rispetto dei ruoli, delle competenze e dell'assenza di conflitti di interesse. Ove rilevante ai fini del **Modello 231** o delle competenze di vigilanza,

le informazioni strettamente pertinenti possono essere condivise con l'**Organismo di Vigilanza** secondo modalità idonee a preservare la riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Le verifiche possono essere svolte con il supporto di una o più risorse interne competenti o di consulenti esterni appositamente incaricati, che agiscono quali soggetti autorizzati o responsabili, secondo il ruolo ricoperto, e sono vincolati da obblighi di riservatezza e, ove applicabile, da specifiche istruzioni sul trattamento dei dati personali. Gli esiti delle attività istruttorie sono formalizzati in una relazione o nota istruttoria, contenente i principali accertamenti svolti, le risultanze emerse e le eventuali raccomandazioni o misure correttive proposte.

Sulla base delle risultanze istruttorie, il Comitato Etico valuta la fondatezza della segnalazione e determina, secondo le rispettive competenze, le azioni di follow-up, le misure correttive e gli eventuali flussi informativi verso gli organi o le funzioni aziendali competenti. Qualora siano necessari interventi di natura disciplinare, organizzativa, legale, contabile, di sicurezza o di compliance, il Comitato Etico potrà coinvolgere, nei limiti di quanto strettamente necessario e nel rispetto della riservatezza, la Direzione del Gruppo, le Risorse Umane, il Team Legal, l'Organismo di Vigilanza, il management della società interessata o altre funzioni rilevanti. Nel caso di segnalazioni che riguardino specificamente una o più società del Gruppo, il Comitato Etico coordina il processo di gestione a livello centrale e coinvolge, secondo il principio del need-to-know e nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, le funzioni o i referenti della singola legal entity interessata esclusivamente nella misura necessaria per lo svolgimento delle verifiche, l'adozione delle misure correttive o disciplinari e l'attuazione degli eventuali adempimenti locali. Ogni coinvolgimento deve essere giustificato, tracciato e limitato alle informazioni pertinenti rispetto alla finalità perseguita.

L'attuazione delle eventuali misure conseguenti alla segnalazione resta di competenza delle funzioni aziendali volta per volta interessate, incluse, ove rilevanti, le Risorse Umane, il management della società interessata, il Team Legal, l'Organismo di Vigilanza o altre funzioni specialistiche, secondo i rispettivi ruoli, poteri e responsabilità. Resta fermo che il Comitato Etico mantiene il coordinamento complessivo del processo di gestione della segnalazione fino alla sua chiusura, monitora l'attuazione delle misure definite e assicura, ove necessario, il raccordo tra livello di Gruppo e società interessata, nel rispetto dei principi di riservatezza, proporzionalità, tracciabilità e conformità alla normativa locale applicabile.



5.2 GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E DELLE SITUAZIONI PARTICOLARI

Qualora la segnalazione riguardi, direttamente o indirettamente, uno o più membri del **Comitato Etico**, componenti della **Direzione del Gruppo**, **amministratori o altri soggetti che**, per ruolo o funzioni, **potrebbero interferire con la corretta gestione del caso**, tali soggetti sono esclusi da ogni attività istruttoria, decisionale o informativa relativa alla segnalazione. In tali casi, il Gruppo adotta adeguate **misure di escalation e sostituzione**, anche mediante il coinvolgimento di membri non in conflitto, di funzioni indipendenti o di consulenti esterni, al fine di garantire **imparzialità**, continuità del processo e adeguata **tracciabilità** delle decisioni assunte.

06 Tempi, riscontri e gestione del follow-up

A seguito della presentazione di una segnalazione, il segnalante ha diritto a:

01

Ricevere, entro sette (7) giorni dalla ricezione della segnalazione, conferma dell'avvenuta ricezione della stessa.

02

Ricevere, entro tre (3) mesi dalla conferma di ricezione ovvero, in mancanza di tale conferma, dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione, un riscontro sul seguito dato o che si intende dare alla segnalazione, nei limiti consentiti dalla normativa applicabile.

03

Ricevere, ove compatibile con la normativa applicabile, con la tutela della riservatezza, con le esigenze istruttorie e con i diritti delle persone coinvolte, informazioni sull'esito della procedura o sulle misure adottate a seguito della segnalazione.

Qualora il segnalante abbia attivato una casella postale sicura, le comunicazioni relative alla segnalazione saranno trasmesse tramite tale canale. Nel caso di segnalazione anonima, la casella postale sicura costituisce l'unico strumento attraverso cui il Comitato Etico può fornire conferme di ricezione, richieste di chiarimento o feedback sul seguito dato alla segnalazione. Ove il segnalante anonimo scelga di non attivarla, non sarà possibile garantire ulteriori comunicazioni relative alla gestione del caso.

6.1 TEMPISTICHE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE – GUIDA RAPIDA

Di seguito una sintesi semplificata delle principali fasi del processo di gestione della segnalazione e delle relative tempistiche.

INVIO DELLA SEGNALAZIONE

GIORNO 1

Il segnalante invia la segnalazione tramite e-mail o attraverso il canale dedicato.

CONFERMA DI RICEZIONE

ENTRO 7 GIORNI

Il Comitato Etico conferma la ricezione della segnalazione, ove possibile tramite il canale utilizzato dal segnalante.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

DOPO LA RICEZIONE

Il Comitato Etico verifica se la segnalazione rientra nell'ambito della Policy, se contiene elementi sufficienti e se sono necessarie misure urgenti.

VERIFICHE E ISTRUTTORIA

TEMPISTICA VARIABILE

Vengono svolti approfondimenti e, se necessario, coinvolte le funzioni competenti o consulenti esterni nel rispetto della riservatezza.

PRIMO RISCONTRO AL SEGNALANTE

ENTRO 3 MESI

Il segnalante riceve un aggiornamento sul seguito dato o che si intende dare alla segnalazione, nei limiti consentiti dalla legge.

CHIUSURA DEL CASO E MISURE CONSEGUENTI

TEMPISTICA VARIABILE

Possono essere adottate misure correttive, organizzative, disciplinari o altre iniziative consentite dalla normativa applicabile, con tempistiche in funzione della complessità del caso.

Le tempistiche sopra indicate hanno finalità informativa e si riferiscono ai principali passaggi del processo. La durata complessiva della gestione del caso può variare in funzione della natura, complessità e gravità dei fatti segnalati, nonché della necessità di svolgere approfondimenti ulteriori o di coinvolgere funzioni competenti e autorità, ove applicabile.

07 Riservatezza e anonimato

Le segnalazioni sono ricevute e gestite attraverso modalità idonee a garantire la massima **riservatezza** dell'identità del **segnalante**, del **facilitatore**, della **persona segnalata**, delle **altre persone comunque menzionate nella segnalazione**, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La riservatezza è assicurata per tutta la durata del processo di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi in cui la comunicazione di determinate informazioni sia imposta o consentita dalla legge oppure strettamente necessaria ai fini della gestione della segnalazione o dell'eventuale instaurazione di procedimenti disciplinari, civili, penali o amministrativi.

L'accesso alle informazioni relative alla segnalazione è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati che ne abbiano effettiva necessità per finalità connesse alla ricezione, valutazione, istruttoria, follow-up o adempimento di obblighi di legge, secondo il principio del need-to-know. Tali soggetti sono tenuti a obblighi di riservatezza e, ove applicabile, a specifiche istruzioni in materia di trattamento dei dati personali. Ogni circolazione delle informazioni deve essere limitata a quanto strettamente pertinente e proporzionato rispetto alla finalità perseguita.

Il **segnalante** può effettuare la **segnalazione anche in forma anonima**, ove il canale utilizzato lo consenta. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione e gestite nei limiti in cui risultino adeguatamente circostanziate e consentano lo svolgimento di verifiche ragionevoli. L'anonimato, ove scelto dal segnalante, è preservato per tutta la durata della gestione del caso nei limiti consentiti dalla legge e dalle caratteristiche del canale utilizzato. Qualora, successivamente, l'identità del segnalante anonimo venga conosciuta e ricorrano i presupposti di legge, troveranno applicazione le misure di protezione previste dalla normativa whistleblowing applicabile.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate con adeguate misure di sicurezza tecniche e organizzative e sono accessibili solo ai soggetti autorizzati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, nel rispetto dei termini di conservazione previsti dalla normativa applicabile e dalle procedure interne del Gruppo DAB. Laddove necessario, sono adottate misure idonee a limitare la diffusione, duplicazione o consultazione non autorizzata delle informazioni.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui essa possa essere desunta non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, salvo quanto previsto dalla legge. Restano inoltre ferme le garanzie, i limiti e i diritti previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, come ulteriormente descritti nell'Informativa sulla privacy.

08 Tutele e garanzie della persona segnalata

8.1 DIRITTI DELLA PERSONA SEGNALATA

La **persona segnalata** è informata delle contestazioni o delle circostanze a suo carico nei tempi e con le modalità compatibili con la tutela **della riservatezza, con le esigenze istruttorie e con gli eventuali obblighi** previsti dalla legge.

Anche quando la persona segnalata viene informata, l'identità del segnalante - o qualsiasi informazione da cui essa possa essere ricavata - non verrà rivelata, salvo i casi espressamente previsti dalla legge.

L'identità della persona segnalata e le informazioni a essa relative sono trattate con riservatezza per tutta la durata della gestione del caso, fermo restando quanto necessario ai fini delle verifiche, dell'eventuale esercizio del diritto di difesa e dei procedimenti conseguenti. Alla persona segnalata sono riconosciute le garanzie difensive e i diritti previsti dalla normativa applicabile, nel rispetto dei principi di proporzionalità, riservatezza e corretto svolgimento delle verifiche e degli eventuali procedimenti conseguenti.

Restano ferme, anche nei confronti della persona segnalata, le garanzie, i limiti e le eventuali restrizioni all'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, nei casi e nei limiti consentiti dalla legge e in quanto compatibili con la tutela della riservatezza del segnalante, con il corretto svolgimento delle verifiche e con la tutela dei diritti di altri soggetti coinvolti.

8.2 POSSIBILI CONSEGUENZE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può comportare l'avvio di **approfondimenti interni** e, ove ne ricorrano i presupposti, l'adozione di **misure sul piano disciplinare, organizzativo, civile, amministrativo o penale** nei confronti della persona segnalata o di altri soggetti coinvolti. In particolare, ferma restando la valutazione del caso concreto e l'applicazione delle norme di legge, del CCNL, del codice disciplinare, del **Modello 231**, del **Codice di Condotta** e delle procedure interne applicabili, il Gruppo DAB può adottare adeguate misure nei confronti di chiunque:

ponga in essere atti di ritorsione o discriminazione, anche solo tentati o minacciati, in danno del segnalante o di altri soggetti protetti;

ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione, ne comprometta la ricezione, il seguito o la corretta gestione;

violì gli obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante, della persona segnalata o di altri soggetti coinvolti, ovvero divulghi o utilizzi impropriamente le informazioni acquisite nell'ambito della gestione della segnalazione;

ometta colposamente o dolosamente di cooperare con le attività istruttorie, ove richiesto nell'ambito delle proprie funzioni; oppure

adotti comportamenti contrari alla presente Policy o alle misure di tutela previste dalla normativa whistleblowing applicabile. Qualora emergano fatti potenzialmente rilevanti sotto il profilo penale o amministrativo, DAB potrà inoltre coinvolgere le autorità competenti nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

Il segnalante non è coinvolto in alcun processo decisionale relativo alla segnalazione, alla sua gestione o alle eventuali conseguenze definite dal Comitato Etico.

8.3 SEGNALAZIONI INFONDATE, DOLOSAMENTE FALSE O FUORVIANTI

Le misure di protezione previste dalla presente Politica si applicano quando il **segnalante**, al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica, **aveva ragionevoli motivi** per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della **disciplina whistleblowing**. Non è richiesto che i fatti segnalati siano successivamente accertati in ogni loro elemento, purché la segnalazione sia stata effettuata sulla base di elementi sufficienti a giustificare, secondo un criterio di ragionevole **buona fede**, il sospetto o la convinzione del segnalante.

Restano escluse dalle tutele, e possono comportare l'applicazione di misure disciplinari o di altre conseguenze previste dalla legge, dal CCNL, dal codice disciplinare e dalle procedure interne applicabili, le segnalazioni effettuate con dolo o malafede, nonché quelle manifestamente false, gravemente fuorvianti, pretestuose o strumentali, ad esempio quando siano presentate con finalità diffamatorie, ritorsive o comunque abusive. La mera infondatezza della segnalazione o il mancato riscontro dei fatti segnalati all'esito delle verifiche non comportano, di per sé, responsabilità del segnalante né l'applicazione di sanzioni, ove la segnalazione sia stata effettuata in presenza dei presupposti di legge e sulla base di ragionevoli motivi.



8.4 ESEMPI INDICATIVI DI VIOLAZIONI E POSSIBILI CONSEGUENZE

A fini esclusivamente illustrativi e per agevolare la comprensione della presente Policy, di seguito si riportano alcune tipologie ricorrenti di violazioni, con esempi pratici e una indicazione generale delle possibili conseguenze. Le misure concretamente applicabili sono sempre determinate caso per caso, tenendo conto della gravità dei fatti, dell'intenzionalità o colpa, del ruolo del soggetto coinvolto, dell'eventuale recidiva, del danno causato, della normativa applicabile, del CCNL, del codice disciplinare, del Modello 231, del Codice di Condotta e delle procedure interne rilevanti.

Reati e illeciti penali

ESEMPI INDICATIVI

Corruzione verso pubblici ufficiali o fornitori; frode, appropriazione indebita; falsificazione di documenti o registrazioni aziendali

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Azioni disciplinari fino al licenziamento; segnalazione alle autorità competenti; responsabilità penale individuale; eventuale responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001

Violazioni del Codice di Condotta e del Modello 231

ESEMPI INDICATIVI

Conflitti di interesse non dichiarati; accettazione/offerta indebita di omaggi o benefici; comportamenti non conformi ai principi etici del Gruppo

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Sanzioni disciplinari proporzionate; revoca di incarichi/deleghe; richiami formali; eventuali ulteriori misure interne

Violazione della riservatezza

ESEMPI INDICATIVI

Rivelare l'identità del segnalante senza autorizzazione, diffondere dettagli del caso a persone non autorizzate, utilizzare impropriamente le informazioni acquisite.

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Richiamo, sospensione, revoca di incarichi o autorizzazioni, fino al licenziamento; possibili azioni civili, amministrative o penali, ove applicabili.

Salute, sicurezza e ambiente (HSE)

ESEMPI INDICATIVI

Mancata adozione di misure di sicurezza; esposizione a rischi per lavoratori; pratiche dannose per l'ambiente

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Sanzioni disciplinari; sospensione attività; responsabilità civile e penale; interventi correttivi immediati

Segnalazioni dolosamente false, in malafede o abusive

ESEMPI INDICATIVI

Segnalazioni consapevolmente false, diffamatorie, ritorsive, pretestuose o presentate per danneggiare altri soggetti.

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Esclusione dalle tutele, richiamo, sospensione, fino al licenziamento nei casi più gravi; possibili azioni legali per la tutela della Società o dei soggetti coinvolti.

Molestie e comportamenti inappropriati

ESEMPI INDICATIVI

Molestie morali o sessuali; discriminazioni; comportamenti intimidatori o ritorsivi

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Sanzioni disciplinari fino al licenziamento; misure a tutela delle vittime; eventuali azioni legali

Ritorsioni o discriminazioni verso il segnalante

ESEMPI INDICATIVI

Demansionamento, esclusione da riunioni o progetti, modifica peggiorativa delle mansioni, pressioni o minacce collegate alla segnalazione.

POSSIBILI CONSEGUENZE / SANZIONI

Richiamo verbale o scritto, provvedimenti disciplinari più gravi, fino al licenziamento nei casi più seri; eventuali azioni legali o segnalazioni alle autorità competenti.

09 Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della ricezione, gestione e istruttoria delle segnalazioni, DAB tratta i **dati personali** del **segnalante**, della persona segnalata e di ogni altro soggetto eventualmente coinvolto nel rispetto della normativa applicabile in materia di **protezione dei dati personali** e della **disciplina whistleblowing**.

Il trattamento è effettuato per finalità connesse alla ricezione e gestione delle segnalazioni, allo svolgimento delle verifiche, all'adozione delle eventuali misure conseguenti e all'adempimento di obblighi di legge, sulla base delle pertinenti condizioni di liceità previste dalla normativa applicabile.

I dati personali sono trattati secondo i principi di **liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione, esattezza, integrità e riservatezza**; sono accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati o legittimati che ne abbiano effettiva necessità per le finalità sopra indicate e sono trattati con modalità e misure tecniche e organizzative idonee a garantirne **sicurezza**, riservatezza e protezione da accessi o divulgazioni non autorizzati. I dati manifestamente non utili alla gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti incidentalmente, sono cancellati o anonimizzati senza indebito ritardo, ove compatibile con gli obblighi di legge e con le esigenze di difesa.

I dati sono conservati per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre i termini di conservazione previsti dalla normativa applicabile e dalle procedure interne del Gruppo DAB; decorso tale termine, essi sono cancellati, anonimizzati o comunque trattati in modo da non consentire l'identificazione degli interessati, salvo che la loro ulteriore conservazione sia necessaria per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria o per adempiere a obblighi di legge.

Restano ferme le eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti degli interessati nei casi previsti dalla normativa applicabile, in particolare quando dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, al corretto svolgimento delle verifiche o alla tutela dei diritti di altri soggetti coinvolti. Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali, incluse le categorie di dati trattati, i diritti degli interessati e le eventuali limitazioni applicabili, si rinvia all'informativa privacy disponibile sul canale di segnalazione.

10 Contatti e richieste di chiarimento

Eventuali richieste di chiarimento sulla presente Politica possono essere inviate al Team Legal all'indirizzo: legal@dabpumps.com



**Politica sulle segnalazioni di comportamenti irregolari
(Whistleblowing Policy) – Gruppo DAB**

Versione 1.1 – Luglio 2026