

# De Wave Group

Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	1 di 8

## PROCEDURA *WHISTLEBLOWING*

### GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CORRUZIONE O DI ALTRE IRREGOLARITÀ/ILLECITI E MECCANISMO DI TUTELA PER I SOGGETTI SEGNALANTI

	Nome e Funzione	Firma
Elaborato	Ufficio Legale	
Approvato	AD	
Approvato	HR	
Approvato	OdV	

### Revisioni

Rev.n°	Descrizione	Data
R01	Nuova redazione conforme alla L.179/2017	03/05/2018
R02	Revisione generale	17/04/2020
R03	Revisione generale	30/10/2023

De Wave Group				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	2 di 8

## 1. SCOPO

La presente procedura regola l'effettuazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne di illeciti effettuate ai sensi del D.lg. 24/2023 e del Modello organizzativo adottato dal Gruppo De Wave, ovvero stabilisce e dettaglia gli *standard* sottostanti al processo di segnalazione attraverso il quale dipendenti e partner commerciali possono segnalare qualsiasi presunta violazione o tentativo di violazione del Codice etico, delle procedure o delle leggi o normative applicabili, commesse dalla Società, da uno dei suoi dipendenti o partner commerciali.

Il Gruppo De Wave infatti si impegna a svolgere le proprie attività in modo etico e non tollera alcuna violazione del proprio Codice Etico, delle procedure, o delle leggi o regolamenti applicabili da parte dei propri dipendenti o partner commerciali.

Il Gruppo De Wave ritiene fondamentale per il proprio successo e la propria reputazione, che eventuali presunte violazioni o tentativi di violazione del Codice etico, delle politiche o di eventuali leggi o regolamenti applicabili siano tempestivamente segnalati e trattati correttamente per evitare conseguenze dannose.

La procedura definisce, in particolare, gli elementi essenziali (contenuto) e le modalità (canali) della segnalazione e i compiti dei soggetti preposti alla ricezione e alla gestione della segnalazione. Resta fuori dall'ambito della procedura il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla società, per il tramite delle Funzioni deputate, all'esito dell'approfondimento effettuato sulla segnalazione.

Le società del Gruppo De Wave si impegnano a proteggere coloro che segnalino in buona fede comportamenti (o tentativi di comportamenti) illeciti da ogni forma di ritorsione, anche se le questioni sollevate si rivelano infondate.

Questa *policy* si applica alle società del Gruppo riportate nel paragrafo 10 del presente documento, indipendentemente dalla giurisdizione in cui operano.

Questa *policy* sostituisce qualsiasi procedura, direttiva o linea guida sulla segnalazione, la non ritorsione o qualsiasi argomento correlato che potrebbe essere stato pubblicato prima della sua entrata in vigore.

## 2. DEFINIZIONI

- 2.1 La Società.** La Società indica ogni società del gruppo De Wave, come riportato nel paragrafo 10, e quindi le sue divisioni, filiali, joint venture (dove detiene la maggioranza / partecipazione di controllo) e ciascuno dei suoi dipendenti.
- 2.2 Partner Commerciale.** Una terza parte con la quale la Società intrattiene relazioni d'affari. Questi includono, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, appaltatori, consulenti e agenti di vendita.
- 2.3 Segnalazione.** L'atto di far rilevare un fatto o un comportamento (che può o meno costituire una cattiva condotta) a una delle risorse o tramite i sistemi di segnalazione di De Wave s.r.l., allo scopo di chiedere supporto o consulenza.
- 2.4 Dipendente.** Qualsiasi persona impiegata da De Wave s.r.l. e dalle altre società del gruppo, indipendentemente dal proprio stato e compresa la gestione a tutti i livelli, gli studenti che partecipano a un programma di impiego per studenti e gli stagisti dell'azienda.
- 2.5 De Wave s.r.l. e le sue società affiliate** e quelle incluse nel bilancio consolidato di De Wave s.r.l. Le società a cui si applica questa procedura sono quelle riportate nel paragrafo 10.

<b>De Wave Group</b>				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	3 di 8

**2.6 Investigazione.** Il processo attraverso il quale le accuse di cattiva condotta nei confronti di un dipendente o di un partner commerciale vengono sistematicamente e accuratamente indagate con l'obiettivo di determinare se le accuse siano fondate.

**2.7 Investigatore.** Un dipendente o qualsiasi persona incaricata dalla Società di indagare su presunti comportamenti illeciti.

**2.8 Cattiva condotta.** Qualsiasi atto, azione o attività (od omissione intenzionale) da parte di un Dipendente o di un Partner Commerciale che viola o potrebbe potenzialmente violare il Codice Etico, le procedure, le direttive e/o le leggi e i regolamenti applicabili, come:

- Discriminazione;
- Conflitto d'interessi;
- Frode;
- Corruzione;
- Comportamento anticoncorrenziale;
- Minaccia per la salute, la sicurezza e l'ambiente (HSE);
- Divulgazione di informazioni aziendali riservate;
- Molestie.

Questo elenco non è esaustivo. Tutte le questioni che destano preoccupazioni dovrebbero essere portate all'attenzione di una delle risorse addette alla loro ricezione.

**2.9 Segnalante (o whistleblower).** Una persona che effettua una segnalazione su una presunta cattiva condotta.

**2.10 Effettuare una segnalazione.** L'atto di denunciare in buona fede una presunta cattiva condotta da parte di un dipendente o di un partner commerciale a una delle risorse identificate o tramite i sistemi di segnalazione della Società ai fini dell'indagine necessaria.

**2.11 Accusato.** Un dipendente o un partner commerciale che presumibilmente ha commesso un illecito.

**2.12 Ritorsione.** L'atto di intraprendere azioni svantaggiose nei confronti di un dipendente o di un Partner commerciale in seguito al suo aver segnalato un presunto comportamento illecito. Il comportamento ritorsivo include, ma non è limitato a:

- discriminazione o molestie
- misure disciplinari illegittime;
- licenziamento illegittimo
- demansionamento o trasferimento illegittimo
- riduzione illegittimo dell'orario di lavoro del dipendente.

**2.13 Sistemi di segnalazione.** I sistemi attraverso i quali dipendenti e partner commerciali possono segnalare con tutela dell'identità un presunto tentativo o un comportamento illecito.

**2.14 Gestore della segnalazione.** È l'insieme dei soggetti designati dal CdA che ricevono e gestiscono la segnalazione. Per De Wave e le sue società controllate il Gestore è un organo costituito da membri interni ed esterni al gruppo; nello specifico è composto da:

2.14.1.1 i componenti dell'Organismo di Vigilanza (membri esterni)

2.14.1.2 il Gestore Interno della segnalazione, ovvero il Responsabile HR di Gruppo (membro interno).

### 3. RUOLI E RESPONSABILITA'

#### 3.1 L'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001:

- riceve segnalazioni presentate tramite i sistemi di segnalazione della Società, da dipendenti o partner

<b>De Wave Group</b>				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	4 di 8

commerciali;

- riceve segnalazioni via telefono, e-mail o posta da dipendenti o partner commerciali;
- ricevuta la segnalazione, la analizza congiuntamente con il Gestore Interno della segnalazione;
- effettua le indagini appropriate;
- coordina e sovrintende alle investigazioni.

### 3.2 Gestore interno della segnalazione:

- riceve segnalazioni presentate da dipendenti, dai loro superiori o dai partner commerciali;
- riferisce i risultati delle indagini all'Organismo di Vigilanza (ove applicabile).

### 3.3 Management:

- Riceve segnalazioni presentate da dipendenti e partner commerciali e riferisce tali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza;
- Collabora a tutte le indagini, ove richiesto e opportuno;
- Non conduce indagini.

## 4. PRINCIPI FONDAMENTALI

**4.1 Dovere di segnalare:** Ogni dipendente o Partner Commerciale ha il dovere di segnalare qualsiasi presunta cattiva condotta di cui sia a conoscenza che sia stata commessa o commessa da un altro dipendente o un Partner commerciale.

**4.2 Dovere di collaborare:** I dipendenti e i partner commerciali hanno il dovere di collaborare in qualsiasi indagine condotta da un investigatore in risposta a una segnalazione ricevuta.

**4.3 Buona fede:** La segnalazione deve essere effettuata in buona fede, tenendo presenti le migliori intenzioni.

**4.4 Riservatezza:** Tutte le segnalazioni devono essere gestite con la massima riservatezza.

**4.5 Tempestività:** È fondamentale che qualsiasi presunta cattiva condotta sia segnalata prontamente (non appena si è a conoscenza e senza indebito ritardo) a una delle Risorse adibite o tramite i sistemi di segnalazione dell'azienda per garantire che la questione sia risolta rapidamente ed efficacemente, evitando qualsiasi potenziale conseguenza dannosa per le persone coinvolte o per la Società stessa.

**4.6 Sospetto di condotta illecita:** Qualsiasi dipendente o partner commerciale che sia a conoscenza di un presunto comportamento illecito commesso da un altro dipendente o partner commerciale ha il dovere di segnalarlo tempestivamente e in buona fede a una delle risorse deputate (vedere par. 5.2.1) o tramite il sistema di segnalazione della Società (vedi par. 5.1.1).

## 5. METODO E CANALI DI SEGNALAZIONE

### 5.1 Il Sistema di segnalazione del Gruppo De Wave

5.1.1 Il Gruppo De Wave offre un sistema di segnalazione online, accessibile 24/7 al seguenti indirizzi:

- Per **De Wave Srl**: <https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/de-wave>
- Per le **società controllate**: <https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/controllate-de-wave>

5.1.2 Pur conservando i precedenti canali di segnalazione (comunicazioni verbali o scritte al diretto superiore o all'OdV), la piattaforma online vuole rappresentare lo strumento preferenziale per l'invio delle segnalazioni.

<b>De Wave Group</b>				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	5 di 8

5.1.3 Il segnalante dovrà effettuare la registrazione sul portale, prima di poter effettuare la registrazione

5.1.4 Il segnalante può scegliere di dichiarare il proprio nominativo, o in alternativa di effettuare la segnalazione in forma completamente **anonima**. L'anonimato è in questo caso garantito dalle stesse caratteristiche tecniche della piattaforma: l'applicazione separa il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante e quindi impedisce di risalire all'identità di quest'ultimo.

## 5.2 Figure coinvolte

5.2.1 In alternativa i dipendenti che vogliono segnalare una Condotta illecita o un tentativo di Condotta illecita, possano contattare una delle seguenti figure:

- a) Diretto Superiore;
- b) Management della Società;
- c) Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Queste risorse non sono elencate in ordine di priorità, importanza o precedenza. I dipendenti sono liberi di contattare qualsiasi delle Risorse sopra elencate senza l'obbligo di informare qualsiasi altra delle Risorse.

## 5.3 Segnalazione di una presunta cattiva condotta

5.3.1 Il segnalante non è tenuto a dimostrare la verità di un'accusa, ma è tenuto a fornire fatti e una buona descrizione degli eventi con tutti i dettagli che può raccogliere.

5.3.2 Al segnalante deve essere garantita la necessaria riservatezza (vedi par. 5.1.4). Potrebbero essere applicate eccezioni in circostanze in cui la natura delle accuse e / o le risultanti Indagini rendano necessario rivelare l'identità del segnalante (ad esempio, indagini o procedimenti legali). In tali casi, devono essere prese tutte le misure ragionevoli per proteggere il segnalante da ritorsioni a seguito della rivelazione della sua identità.

5.3.3 I dipendenti o i partner commerciali che segnalino presunti comportamenti illeciti possono aspettarsi una conferma di ricezione della loro segnalazione entro 10 giorni lavorativi da parte delle Risorse deputate a cui è stata inviata la segnalazione.

## 5.4 I requisiti contenutistici della segnalazione

5.4.1 Nella segnalazione devono risultare chiari, per consentire al Gestore di valutarne l'ammissibilità, i seguenti elementi:

1. le generalità del segnalante (per la segnalazione anonima cfr. par. 5.1.4);
2. la tipologia di rapporto giuridico con la società;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
4. la descrizione del fatto;
5. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

5.4.2 Qualora il segnalante lo ritenga necessario, **è utile anche allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché **l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.

5.4.3 Tali elementi sono richiesti dalla Piattaforma informatica e vengono richiesti formalmente dal Gestore nell'ipotesi di segnalazione effettuata nel corso dell'incontro con il segnalante; devono essere presenti nella segnalazione effettuata tramite posta ordinaria.

<b>De Wave Group</b>				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	6 di 8

- 5.4.4 Ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, **il Gestore si riserva di chiedere elementi integrativi al segnalante** tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.
- 5.4.5 La decisione sulla richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento del Gestore, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità dell'ente.

## 6. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

### 6.1 La valutazione preliminare di ammissibilità della segnalazione

- 6.1.1 La segnalazione è sottoposta ad una valutazione preliminare di ammissibilità: Il Gestore verifica che il segnalante rientri tra i soggetti che possono effettuare una segnalazione e che la stessa sia attinente al contesto lavorativo (ovvero che rientri tra gli illeciti che possono essere segnalati ai sensi del D.lg. 24/2023).
- 6.1.2 Il Gestore valuta anche la natura non personale della segnalazione e l'attinenza con la finalità di tutela dell'integrità dell'ente.
- 6.1.3 Se entrambe le verifiche preliminari hanno esito positivo, il Gestore procede all'analisi nel merito del contenuto della segnalazione.
- 6.1.4 Se almeno una delle verifiche preliminari ha esito negativo il Gestore dichiara inammissibile la segnalazione e ne dispone l'archiviazione senza svolgere attività istruttoria nel merito.
- 6.1.5 Tuttavia, ove i fatti illeciti segnalati siano circostanziati e gravi, anche se non rientranti nell'ambito oggettivo del D.lg. 24/2023 o se segnalati da persone non rientranti nell'ambito soggettivo del D.lg. 24/2023, il Gestore ne informa gli organi interni preposti.
- 6.1.6 L'archiviazione per inammissibilità della segnalazione verrà comunicata al Segnalante nei termini di legge.

### 6.2 La valutazione dei fatti oggetto di segnalazione

- 6.2.1 Una volta ritenuta ammissibile la segnalazione, il Gestore procede ad esaminare i fatti narrati dal Segnalante e l'eventuale documentazione a supporto. Tale esame, di regola, è accompagnato da un'istruttoria interna alla società, all'interno della quale il Gestore può:
- acquisire documenti dalla società;
  - acquisire informazioni da dipendenti, responsabili di funzione, Direttori, Consiglieri;
  - acquisire informazioni dal Segnalato;
  - acquisire informazioni dalle persone indicate dal Segnalante come informate sui fatti
- 6.2.2 All'esito dell'analisi e dell'approfondimento del contenuto della segnalazione, il Gestore può archiviare il contesto oppure ritenere fondata la segnalazione. Entrambi gli esiti saranno comunicati al Segnalante nei termini di legge.

### 6.3 La segnalazione ritenuta fondata dal Gestore

- 6.3.1 Ove il Gestore dovesse ravvisare un principio di fondatezza della segnalazione (ovvero la verosimile o probabile esistenza del fatto illecito segnalato), si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni, i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti.

<b>De Wave Group</b>				
Documento	Data I emissione	Rev.	Data ult.revisione	Pagina
PRD - 1301	02/02/2016	R03	30/10/2023	7 di 8

#### **6.4 Adempimenti nei confronti del Segnalato**

- 6.4.1 Il Gestore può chiedere al Segnalato – nella fase istruttoria - se intende rilasciare dichiarazioni.
- 6.4.2 In alternativa il Segnalato deve essere sentito, dietro sua richiesta.
- 6.4.3 Tali interlocuzioni possono svolgersi anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, per il tramite del canale informatico previsto.
- 6.4.4 Il Segnalato deve essere informato del contenuto della segnalazione – nei suoi tratti fattuali essenziali e omettendo riferimenti al Segnalante o ad altre persone fisiche - allorché egli si presenti - su invito del Gestore o su sua richiesta - per rilasciare dichiarazioni.

### **7. DIVIETO DI RITORSIONE**

- 7.1 I dipendenti non saranno licenziati, retrocessi, sospesi, minacciati, molestati, discriminati o in qualsiasi altro modo danneggiati a seguito della segnalazione di una presunta condotta scorretta in buona fede, come meglio specificato nel Codice Etico.

### **8. NON-COMPLIANCE**

- 8.1 La mancata osservanza di questa policy può portare a misure disciplinari proporzionali alla non conformità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro inclusa. Le tipologie di atti o omissioni che possono condurre a provvedimenti disciplinari sono:
  - mancato rispetto da parte del dipendente della *policy*;
  - incapacità da parte della Direzione di supervisionare il rispetto di questa *policy*.
- 8.2 I dipendenti che effettuano segnalazioni in malafede, con intenzioni dolose, o per vantaggio personale, o che fanno un uso abusivo dei sistemi di segnalazione del Gruppo De Wave possono essere soggetti a misure disciplinari, fino al licenziamento incluso.
- 8.3 I dipendenti che effettuano segnalazioni contro altri dipendenti o partner commerciali che abbiano effettuato nei loro confronti segnalazioni in buona fede saranno soggetti a misure disciplinari, fino al licenziamento incluso.
- 8.4 Per quanto riguarda i partner commerciali che effettuano segnalazioni contro dipendenti della Società o altri partner commerciali che abbiano effettuato nei loro confronti segnalazioni in buona fede, la Società si riserva il diritto di adottare le necessarie misure correttive nei confronti di tali partner commerciali.
- 8.5 Tutto quanto sopra viene meglio specificato nel Codice Etico.

### **9. REVISIONE PERIODICA**

- 9.1 Questa policy sarà revisionata periodicamente dopo la sua attuazione. Qualsiasi versione modificata deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

<b>De Wave Group</b>				
<b>Documento</b>	<b>Data I emissione</b>	<b>Rev.</b>	<b>Data ult.revisione</b>	<b>Pagina</b>
<b>PRD - 1301</b>	<b>02/02/2016</b>	<b>R03</b>	<b>30/10/2023</b>	<b>8 di 8</b>

## **10. SOCIETÀ DEL GRUPPO**

Le società oggetto di applicazione della presente procedura sono:

- De Wave Srl
- Precetti Srl
- PM 4.0 Srl
- PM 5 Srl
- Tecnavi Srl
- Palamar Srl
- Wingeco Srl