

# Politica per le segnalazioni e denunce delle irregolarità aziendali (Whistleblowing Policy)

## 1. La procedura

CSM Ingredients si impegna a mantenere i più alti standard di comportamento nei confronti dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori, degli appaltatori e delle comunità. Consideriamo seriamente tutte le irregolarità, da chiunque siano commesse.

La presente procedura si applica a tutte le persone che lavorano a tutti i livelli, compresi dirigenti, funzionari, amministratori, dipendenti (a tempo indeterminato, a tempo determinato o temporanei), consulenti, contraenti, tirocinanti, personale distaccato, lavoratori a domicilio, volontari, stagisti, agenti, sponsor, o qualsiasi altra persona associata alla Società, o a qualunque delle sue filiali o dei loro dipendenti, ovunque si trovino (qui collettivamente denominati dipendenti) e si applica, inoltre, ai fornitori e clienti della Società

Ci rendiamo conto che alcune persone possono trovare difficile segnalare le violazioni e/o irregolarità riscontrate in ragione dello svolgimento delle proprie funzioni. Questa procedura fornisce un meccanismo che consente agli interessati di effettuare tali segnalazioni in modo riservato. La nostra cultura aperta e onesta dovrebbe permettere a chiunque abbia una grave preoccupazione per qualsiasi aspetto del nostro lavoro di manifestarla. Se lo fanno, la Società farà tutto il possibile per assicurare che le persone segnalanti siano ascoltate e non diventino in alcun modo vittime della situazione. La Società considera molto seriamente la protezione delle persone che segnalano situazioni di irregolarità e non tollera nessun atto di ritorsione contro chiunque effettui una segnalazione in buona fede.

La presente procedura tiene conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito: Decreto Whistleblowing) e delle indicazioni operative di cui alla delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

## 2. Scopo

La presente procedura è stata redatta per fornire un supporto operativo alle persone che sono preoccupate per possibili irregolarità, illegalità o comportamenti impropri, compresi fatti attinenti alla sicurezza di persone e cose. Non è progettata per mettere in discussione legittime prassi commerciali o finanziarie, nè per dare sfogo alle rimostranze dei dipendenti, dei fornitori e dei clienti.

### 3. Cosa è il Whistleblowing?

Il Whistleblowing è un sistema messo a punto per garantire la tutela delle persone che segnalano informazioni che si riferiscono a sospette azioni negative e pericolose nell'ambito della Società.

Tali segnalazioni possono riguardare:

- Irregolarità finanziarie, concussione, corruzione, frode o negligenza
- Preoccupazioni per la sicurezza di persone e beni aziendali
- Inosservanza di obblighi legali
- Azioni che mettono a repentaglio la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei fornitori o dei clienti
- Azioni che causano danno all'ambiente
- Azioni che hanno impatto sulla sicurezza dell'operatività del business
- Atti criminali
- Comportamento improprio o condotta non etica, compresi atti di bullismo e molestie
- Inosservanza di politiche e procedure interne
- Condotte che potrebbero danneggiare la reputazione della Società
- Divulgazione non autorizzata di informazioni riservate
- Qualunque attività che tenda a nascondere qualunque delle azioni sopra citate.

Quello che precede non è un elenco esaustivo, dovendo a tal fine farsi riferimento all'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto Whistleblowing.

### 4. Protezione e supporto per chi segnala irregolarità

È comprensibile che chi effettua una segnalazione sia talvolta preoccupato delle possibili ripercussioni. Noi intendiamo incoraggiare l'apertura e sosteniamo la persona interessata che effettua segnalazioni in modo serio e in buona fede.

In particolare, il dipendente non deve subire alcun trattamento sfavorevole a causa di una segnalazione fatta in buona fede. Il trattamento sfavorevole è da intendersi come: licenziamento, azione disciplinare, minacce o altri trattamenti svantaggiosi generati dalla segnalazione. Se il dipendente ritiene di aver subito un trattamento simile, deve informare immediatamente il Gestore. Se la questione non viene risolta, il dipendente dovrebbe segnalare formalmente il fatto utilizzando il sito internet dedicato alle procedure di reclamo.

I dipendenti non possono minacciare o vendicarsi in qualunque modo dei colleghi che hanno effettuato la segnalazione di irregolarità. Chiunque terrà un simile comportamento andrà incontro ad azioni disciplinari.

Le stesse garanzie si intendono estese ai fornitori e ai clienti con le limitazioni del caso.

In sintesi, la presente procedura di segnalazione garantisce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto autore della violazione, ferma restando la disciplina delle indagini e dei procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria;
- la protezione del segnalante rispetto a possibili azioni sleali, di ritorsione o discriminazione conseguenti alla segnalazione;
- lo sviluppo di un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza del segnalante.

## 5. Riservatezza

La Società confida che i dipendenti, i fornitori e i clienti trovino il coraggio di esternare le proprie preoccupazioni apertamente in base alle indicazioni fornite in questa procedura. Tuttavia, se qualcuno volesse comunicare le proprie preoccupazioni in maniera riservata, faremo tutto il possibile per mantenerne l'anonimato. Se fosse necessario che chi indaga conosca l'identità della persona che ha segnalato l'irregolarità, questa richiesta verrà discussa con il diretto interessato.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita attraverso il rispetto dei seguenti principi:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
- L'identità del segnalante è tutelata nel procedimento penale, contabile e disciplinare.
- È tutelata, mediante il ricorso a strumenti di crittografia, anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché quella del facilitatore che assiste il segnalante.

## 6. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni di irregolarità effettuate in maniera anonima sono molto meno incisive, quindi, questa procedura incoraggia a sottoscrivere le segnalazioni. Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione considerando i seguenti fattori:

1. la serietà dell'argomento sollevato;
2. la credibilità della preoccupazione manifestata;
3. la probabilità di avere conferma dell'affermazione da fonti identificabili.

## 7. Segnalazioni non veritiere

Se viene mossa un'accusa in buona fede, ma non è confermata dall'indagine, non verrà intrapresa alcuna azione contro la persona che ha avanzato tale accusa. Però, se la segnalazione risulterà falsa e fatta in maniera maliziosa, in malafede o in vista di un guadagno o altro vantaggio personale, chi ha fatto la segnalazione sarà soggetto ai provvedimenti del caso.

## 8. Come fare la segnalazione?

La gestione del canale interno è affidata, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, ad un Comitato whistleblowing e ai relativi componenti (di seguito: "Gestore").

Il Gestore è autorizzato da CSM al trattamento dei dati personali ed è destinatario di una specifica formazione in materia di privacy e whistleblowing anche con riferimento a casi concreti. La segnalazione può essere effettuata attraverso la nostra piattaforma **Safecall**, disponibile al seguente link: [Safecall Portal](#) Numero di telefono: 00 800 72332255 accessibile dalla home page del sito aziendale.

La segnalazione verrà gestita in modo appropriato, nel rispetto delle limitazioni imposte dalla vigente normativa in materia di privacy e delle indicazioni fornite dal Decreto Whistleblowing. Il Gestore della segnalazione informerà le parti coinvolte in modo da garantire che il caso sia trattato in modo appropriato.

Le stesse garanzie saranno riservate a fornitori e clienti.

Se possibile, si dovrebbero mettere le proprie considerazioni per iscritto, indicando lo scenario e la storia che ha generato la preoccupazione, fornendo, laddove possibile, nomi, date e luoghi e i motivi che hanno generato queste considerazioni.

Se un interessato non fosse in grado di mettere le proprie preoccupazioni per iscritto, la persona con cui si è deciso a parlarne, può aiutarlo a predisporre un documento scritto.

Non sarà richiesto agli interessati di dimostrare la veridicità delle affermazioni nel proprio documento scritto, ma di produrre i dettagli sufficienti che hanno generato il dubbio di irregolarità. I dipendenti dovranno dichiarare chiaramente nella segnalazione che stanno sollevando dubbi su un determinato accadimento in conformità con la politica aziendale relativa al Whistleblowing.

### Safecall

La segnalazione va effettuata attraverso il canale interno predisposto dalla Società. Qualora si presentasse una situazione per cui questo metodo non sembri appropriato si può contattare **Safecall 24 ore su 24 / 365 giorni l'anno** (i dettagli dei contatti sono in questo documento).

Safecall è un'organizzazione esterna indipendente che fornisce un servizio di segnalazione riservata ad organizzazioni private e pubbliche. Le segnalazioni attivate tramite Safecall vengono

trasmesse direttamente al Gestore (vedere i dettagli in questo documento), senza che altri membri della Società vengano coinvolti.

Si può presentare una segnalazione online o parlare con un operatore esperto che spiegherà il sistema di segnalazione e inviterà a dare dettagli precisi sull'argomento che costituisce una preoccupazione per chi chiama. Le telefonate non vengono registrate. Non è necessario rivelare la propria identità, il nome dell'interessato e i dettagli non verranno trasmessi a CSM se non espressamente concordato con chi chiama.

Sappiamo bene quanto sia importante sentirsi al sicuro quando si manifestano particolari preoccupazioni. Bisogna considerare che se chi chiama richiede l'anonimato assoluto, il riscontro che riceverà avrà un contenuto limitato. Allo stesso modo, le segnalazioni anonime possono essere indagate solo sulla base delle informazioni ricevute.

## 9. Indagine e risultato

Il Gestore:

- attraverso la piattaforma informatica rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il Gestore effettua una valutazione iniziale per determinare l'ambito dell'indagine e informa l'interessato del risultato di tali valutazioni. Potrebbe essere necessario che l'interessato partecipi a delle riunioni per fornire ulteriori informazioni.

Durante questi meeting l'interessato ha il diritto di essere accompagnato, a sua discrezione, da un collega o da un rappresentante del sindacato d'appartenenza.

Ai fini dell'indagine il Gestore potrebbe avvalersi di un team a supporto, comprese persone dello staff con l'esperienza necessaria o specialisti di un determinato settore. Le informazioni relative all'indagine verranno trattate da tutti i soggetti coinvolti in modo confidenziale. Chi indaga potrebbe dare suggerimenti per mettere in atto cambiamenti che permettano di minimizzare il rischio di future irregolarità.

Entro 3 mesi il Gestore aggiornerà l'interessato sullo stato dell'indagine e se sono state fatte raccomandazioni in merito alle misure da adottare. Tuttavia, a volte la necessità di riservatezza o vincoli giuridici possono precludere al Gestore di fornire dettagli specifici sull'indagine o su qualunque azione adottata l'interessato è tenuto a trattare qualunque informazione dovesse ricevere in modo strettamente confidenziale.

Le preoccupazioni o le dichiarazioni che rientrano nel campo di applicazione di altre procedure esistenti (ad esempio la politica locale relativa alle contestazioni) verranno normalmente gestite seguendo le procedure già in essere.

## **10. Segnalazione esterna e divulgazione pubblica**

Lo scopo di questa procedura è di fornire uno strumento interno adeguato per riferire, investigare e porre rimedio ad ogni azione negativa e pericolosa per la Società.

Esclusivamente nei casi previsti dall'art. 6 del Decreto Whistleblowing (ad es. il canale interno non è stato attivato o non è comunque attivo; la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna senza alcun seguito; la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, in caso di segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero essa potrebbe determinare un rischio di ritorsione) potrà essere effettuata una segnalazione esterna attraverso il canale attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Sarebbe molto raramente o niente affatto opportuno informare i media (cd. divulgazione pubblica). Sugeriamo caldamente di riportare le proprie segnalazioni attraverso il processo di whistleblowing chiedendo consiglio, prima di contattare chiunque all'esterno.

## **11. Responsabilità per il successo di questa Politica**

Il Global Whistleblowing Officers ha la responsabilità generale di questa procedura e della revisione dell'efficacia delle azioni intraprese in risposta alle preoccupazioni sollevate in base alla stessa.

I delegati locali nelle figure del direttore delle risorse umane Italia, Finance Manager Italia e accounting e l'internal auditor e risk manager a livello di Gruppo hanno la responsabilità operativa quotidiana legata alla corretta attuazione della presente procedura e devono assicurare che tutti i manager e i dipendenti che potrebbero essere coinvolti con la segnalazione o l'indagine legata a questa politica ricevano la formazione necessaria.

Tutto il personale è responsabile del successo di questa procedura e deve assicurarsi che sia usata per rivelare qualsiasi azione negativa o pericolosa. I dipendenti sono invitati a formulare osservazioni e suggerire ulteriori modalità con cui potrebbe essere migliorata. I commenti, i suggerimenti e le domande dovrebbero essere indirizzati al Gestore.