

## WHISTLEBLOWING POLICY

Rev. March 4, 2024

### SUMMARY

<b>1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy</b>	<b>1</b>
<b>2. Recipients</b>	<b>2</b>
<b>3. Object and content the Reports</b>	<b>3</b>
3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports	3
3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report	3
3.3 Content of the Report	3
3.4 Anonymous Reports	4
<b>4. Reporting channels</b>	<b>4</b>
4.1 Internal reporting channels	4
4.2 External reporting channel - ANAC	6
<b>5. Management of the internal reporting channel</b>	<b>6</b>
5.1. Preliminary analysis	6
5.2. Specific Insights	7
5.3. Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure	7
<b>6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients</b>	<b>8</b>
6.1. Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower	8
6.2. Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients	8
6.3. Protection of the Reported Person	9
<b>7. Data controller for privacy purposes</b>	<b>9</b>
<b>8. Retention of documentation</b>	<b>10</b>
<b>9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons</b>	<b>10</b>
<b>10. Disciplinary remarks</b>	<b>11</b>

### **1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy**

Article 2 of Law No. 179/2017 (entitled "Protection of the employee or collaborator who reports wrongdoing in the private sector") integrated Article 6 of Legislative Decree No. 231/2001 through the introduction of paragraph 2-bis, by virtue of which measures have been provided, including in the private sector, to encourage the surfacing of cases of offenses and irregularities, known as "whistleblowing". With this amendment, protection mechanisms were also introduced for those who submit circumstantiated reports of unlawful conduct relevant under Legislative Decree No. 231/2001, Organizational and Management Model 231 and Code of Ethics, of which they have become aware by reason of the functions carried out.

Subsequently, Legislative Decree No. 24/2023, implementing EU Directive No. 2019/1937, introduced

broader and more comprehensive regulation of whistleblowing, expanding the objective and subjective scope and providing for the adoption of more strict reporting procedures.

Marchon Italia S.r.l. ("**Marchon**" or the "**Company**") intends to promote a corporate culture characterized by virtuous behaviors and a system of corporate governance that prevents the commission of unlawful acts, while at the same time guaranteeing a work environment in which employees can confidently report any unlawful behavior, enabling a virtuous path of transparency and compliance with appropriate ethical standards. For this reason, the Company intended to adopt this procedure to define appropriate channels of communication for the receipt, analysis and processing of reports of possible unlawful conduct or conduct that harms the public interest or integrity of the Company, pursuant to the latest provisions of Legislative Decree No. 24/2023 (the "**Whistleblowing Policy**").

As a preliminary step and as a key element of the entire system, the Company declares that it prohibits and stigmatizes any act of retaliation or discrimination, direct or indirect, against anyone who reports in good faith potential unlawful conduct, for reasons directly or indirectly related to the report, providing for appropriate sanctions within the disciplinary system against those who violate the measures to protect the reporter. At the same time, the Company is committed to adopting appropriate sanctions against those who make reports with intent or gross negligence that prove to be unfounded.

The Company is also committed to ensuring that the identity of whistleblowers is always kept confidential and that they do not incur any liability for reporting in good faith possible unlawful conduct through the channels provided for that purpose.

Given the above, Marchon Management has implemented this Whistleblowing Policy.

## **2. Recipients**

Recipients of this policy (hereinafter, "**Recipients**" or also "**Whistleblowers**") are the subjects identified in Article 3, paragraph 3, of Legislative Decree No. 24/2023, including, in particular:

- (i) employees of the Company;
- (ii) self-employed workers, as well as holders of a coordinated and continuous collaboration relationship, workers or collaborators who provide goods or services or perform works for third parties, as well as freelancers professionals and volunteers, paid and unpaid interns who serve on behalf of the Society;
- (iii) shareholders and individuals with administrative, management, control, supervisory or representative functions, even when such functions are exercised by reason of a mere fact;
- (iv) candidates, as part of the selection process and/or otherwise in the pre-contractual phase;
- (v) former employees, with reference to information acquired in the course of employment;

who submit substantiated reports of misconduct or violations as better defined in the following Section 4 of this Whistleblowing Policy (hereinafter, the "**Report**" or the "**Reports**").

The Recipients of the protections referred to in Section 6 below are also the persons referred to in Art. 3, paragraph 5, of Legislative Decree No. 24/2023 (the facilitators; persons in the same working environment as the Whistleblower, who are linked to him/her by a stable emotional or kinship relationship within the fourth degree; the Whistleblower's co-workers who operate in the same working environment and have a regular and current relationship with the Whistleblower; entities owned by or for which the Whistleblower works, as well as entities that operate in the same work environment).

The Whistleblowing Policy is brought to the attention of Recipients by posting it on Marchon's electronic bulletin board contained in a special area of the Company's intranet that can be easily accessed through the link that will be transmitted by the Company to personnel through a special e-mail, as well as by posting it on the Company's website.

### **3. Object and content the Reports**

#### **3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports**

The Reports, which must be based on information regarding violations committed, including well-founded suspicions, as well as regarding violations that, on the basis of concrete elements, could be committed, may relate to any and all violations, potential or actual, put in place through acts or omissions, as defined under Art. 2, paragraph 1 (letter a), Legislative Decree No. 24/2023 that harm the public interest or the integrity of Marchon and that have occurred or are very likely to occur within the Company's organization (the "**Violations**").

Violations include, but are not limited to:

- (i) illicit conduct relevant under Legislative Decree No. 231/2001 or violations of the organization and management models provided therein;
- (ii) offenses falling within the scope of the EU acts listed in Annex 1 of Legislative Decree No. 24/2023 or the national ones implementing them, even if not mentioned in said annex and related to the following areas: public procurement; financial services, products, and markets and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; protection of the environment; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety, animal health and welfare; public health; consumer protection; protection of privacy and personal data, and security of network and information systems;
- (iii) acts or omissions affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 TFEU;
- (iv) acts or omissions relating to the internal market, as referred to in Article 26, paragraph 2, TFEU, including breaches of Union competition and State aid rules, as well as breaches relating to the internal market in relation to acts which breach the rules of corporate tax or to arrangements the purpose of which is to obtain a tax advantage that defeats the object or purpose of the applicable corporate tax law.

Accordingly, Recipients who detect or become aware of possible Violations that involve or may have an impact on Marchon's integrity are required to activate the whistleblowing procedure (the "**Procedure**"), under the terms and conditions set forth in this Whistleblowing Policy, by reporting without delay the facts, events, and circumstances that they believe, in good faith and based on reasonable evidence, to constitute a Violation.

#### **3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report**

The Report should not be about grievances of a personal nature (*i.e.*, those related solely to Whistleblower's work relationships or his/her work relationship with hierarchically subordinate figures) and should not be used for purely personal purposes.

In addition, the Report should not be about patently unsubstantiated news, information that is already totally in the public domain, and information acquired solely based on indiscretion or poorly reliable rumor.

Likewise, mere irregularities in the management or organization of the activity are not subject to reporting.

#### **3.3 Content of the Report**

The Report must be adequately substantiated and must provide useful elements so that those who receive it can carry out the necessary verifications to assess its merits.

To this purpose, the Report should, as far as possible, be made by providing the following:

- (i) a clear and complete description of the Violation, including omission, that is the subject of the Report;
- (ii) The circumstances of time and place in which the Violation was committed;
- (iii) the name(s) or other elements (e.g., function/company role) that allow for easy identification of the alleged perpetrator(s) of the Violation;
- (iv) an indication of any other persons who may report on the facts that are the subject of the Report;
- (v) the indication of any documents or other means of evidence that can confirm the merits of the reported facts;
- (vi) where possible and/or applicable, an indication of the quantification of any damages, whether pecuniary or non-pecuniary (e.g., reputational) suffered or to be suffered by the Company or, if such damages were not determinable in their exact amount, the data on the basis of which the existence (or the risk of their occurrence) emerges, although their quantification is uncertain;
- (vii) the Whistleblower's declaration of the absence or existence of a private interest linked to the Report.

To acquire the data referred to in (i) - (vi) above, the Whistleblower shall not engage in investigative activities on his/her own initiative.

Reports must be made selflessly and in good faith: sending Reports made for the mere purpose of retaliation or intimidation or unfounded Reports made with intent or gross negligence is sanctioned. In particular, sending of any communication that proves to be groundless based on objective elements and that is, again based on objective elements, made for the sole purpose of causing unfair harm to the person reported is sanctioned.

Any Reports made omitting one or more of the elements indicated above will be taken into consideration where they are sufficiently substantiated to allow for an effective verification activity, where appropriate through dialogue with the Whistleblower and/or third parties indicated in the report.

### **3.4 Anonymous Reports**

It is possible to make Anonymous Reports, *i.e.*, those Reports without elements that would allow the Whistleblower to be identified. However, they limit the Company's ability to carry out an effective verification of what has been reported, as it is less easy to establish an effective information channel with the Whistleblower. Therefore, they will be considered only if they are adequately substantiated and detailed, where appropriate, by requesting further information through the reporting channels.

## **4. Reporting channels**

### **4.1 Internal reporting channels**

The Company will implement, as its main internal reporting channel, Navex ([VSP.ethicspoint.com](https://vsp.ethicspoint.com)), which will be available 24 hours a day (the "**Reporting Channel**"), which allows to make written Reports.

As an alternative:

the Report could be made through Navex by a call (for Italy, includes San Marino and Vatican City, the number to dial is 800826903)

- (i) The call will be taken by Navex and the Competent Procedure Manager receives a transcription of the Report from the call;
- (ii) at the request of Whistleblower, the Reporting may be done orally through an in-person meeting

with the SB or HRM, depending on the content of the Report as below indicated, which can be requested through the Reporting Channel and must be scheduled within a period of 15 days of the request. Full confidentiality about the meeting will be ensured.

The Reporting Channel guarantees, including through cryptographic tools, the confidentiality of the identity of the Whistleblower, the person involved and/or otherwise mentioned in the Report, as well as the content of the Report and related documentation.

Reports made through the Reporting Channel will be addressed to the competent Procedure Manager, depending on the content of the Violation reported and their competence as outlined below.

The Company has identified two autonomous functions dedicated to the preparation, maintenance and, in general, management of the Reporting Channel (as defined below) and the Reports made under this policy:

- The Supervisory Board ("**SB**"), appointed for the management of Reports concerning unlawful conduct relevant under Legislative Decree No. 231/2001 or violations of the organizational and management models provided therein, and whose members are specifically trained to manage the Reporting Channel;
- The Company's Human Resources Manager ("**HRM**") for the management of all other Reports, specifically trained to manage the Reporting Channel.

(hereinafter, jointly, the "**Procedure Managers**").

Once the Report is received by the Reporting Channel, it is addressed to the HRM, that, depending on the Violation being reported in the Report, will address it to the SB or handle it directly.

The Procedure Managers, in addition to the reception activities, will also carry out the activities of examination and evaluation of the Reports. These activities may also be carried out by the Procedure Managers with the support of Marchon personnel and/or, if necessary, suitably qualified external consultants, subject to the provisions of Section 6.1 below.

If one or more members of the SB are the alleged perpetrators of the violation or have a potential interest related to the Report such that impartiality of judgment is compromised, the activities of receiving, reviewing, and evaluating Reports, regardless of their subject matter, will be carried out by the HRM.

If, on the contrary, the Whistleblower deems that the HRM is the alleged perpetrator of the violation or has a potential interest related to the Report such that impartiality of judgment is compromised, he/she may address the Report, via regular mail, directly to SB to the following address Via Pontaccio 10 20121 Milano, which will carry out the activities of receiving, reviewing, and evaluating Reports, regardless of their subject matter. The Report shall be made by sending a sealed envelope, which shall be marked "*confidential to SB*" on the outside, containing itself two sealed envelopes: the first with the identifying data of the Whistleblower together with a copy of the ID, save in case of anonymous report (please refer to para. 3.4 above); the second with the Report, so as to separate the identifying data of the Whistleblower from the Report. The Report will then be registered, in an autonomous register, by the SB.

If the Report is made to an individual other than the Procedure Managers, the report must be forwarded, within seven days of its receipt, to the appropriate Procedure Manager, giving notice at the same time of such transmission to the Whistleblower.

Any documentation on the reported facts, as well as the results of any investigations already carried out on the matter, must also be forwarded to the Procedure Managers for their assessments.

## **4.2 External reporting channel - ANAC**

Under Article 7, Legislative Decree No. 24/2023, the National Anticorruption Authority (ANAC) activates an external reporting channel that guarantees, including through cryptographic tools, the confidentiality of the identity of the Whistleblower, the person involved and/or in any case mentioned in the Report, as well as the content of the same and the related documentation.

The ANAC page for making a Report can be accessed through the following link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

The same confidentiality is guaranteed even when the Report is made through different channels or reaches personnel other than those in charge of processing Reports, to whom it is in any case transmitted without delay.

External Reports are made in written form through the IT platform or orally through telephone lines or voice messaging systems or, at the request of the Whistleblowers, through a face-to-face meeting set within a reasonable time.

An External Report submitted to an entity other than ANAC shall be transmitted to ANAC, within seven days from the date of its receipt, giving simultaneous notice of such transmission to the Whistleblower.

More information about the ANAC reporting channel, as well as the rules and procedures for sending reports, can be found at the following links:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

<https://www.anticorruzione.it/-/busia-finalmente-l-italia-recepisce-definitivamente-la-direttiva-sul-whistleblowing#p4>

An External Report under this Section 5.2 may be made only if, at the time of its submission, the Whistleblower (i) has made an Internal Report and it has not been followed up, (ii) has well-founded reasons to believe that if it made an internal report, the report would not be effectively followed up or that the same report may result in the risk of retaliation; and/or (iii) has well-founded reasons to believe that the violation may pose an imminent or obvious danger to the public interest, as well as where (iv) the internal reporting channel, even if activated, does not comply with the regulatory dictate.

## **5. Management of the internal reporting channel**

### **5.1. Preliminary analysis**

All the Reports are subjected to a preliminary analysis carried out by the competent Procedure Manager in order to verify the presence of useful data and information to allow an initial assessment of the merits of the Report itself.

In carrying out the aforementioned analysis, the competent Procedure Manager will avail him/herself - for specific aspects dealt with in the Reports and when deemed necessary - of the support of the from time to time competent and duly trained Company functions, as well as, when deemed appropriate, of specialized external consultants, without prejudice to what is regulated under point 6.1 below.

If, at the conclusion of the preliminary analysis phase, it emerges that there are no sufficiently circumstantial elements or, in any case, that the facts referred to in the Report are unfounded, the Report is filed with the relevant reasons, without prejudice to the possibility of requesting, if deemed necessary, additional information from the Whistleblower.

## 5.2. Specific Insights

With reference to each Report, where, following the preliminary analysis, useful and sufficient elements emerge or can be inferred for an assessment on the grounds of the Report itself, without prejudice to the right of defense of the reported person, the competent Procedure Manager will proceed to:

- a) start specific analyses, making use of the competent structures, as well as involving the relevant and duly trained corporate functions from time to time;
- b) terminate the investigation at any time, if, during the course of the same investigation, it is established that the Report is unfounded, subject to the provisions of subsection g);
- c) make use, if necessary, of experts or appraisers from outside the Company;
- d) agree with the Management or the head of the business function concerned by the Report the possible adoption of corrective actions necessary for the removal of the control deficiencies detected, ensuring, also, the monitoring of their implementation;
- e) agree with the Board of Auditors concerned with specific Reports, - concerning matters relating to complaints under Article 2408 of the Civil Code (complaints from shareholders) and/or reports of accounting irregularities - internal controls and any initiatives to be taken before the closure of the Report itself;
- f) agree with the relevant functions on any steps to be taken to protect the Company's interests (e.g., legal action, suspension/deletion of suppliers from the Marchon Roll);
- g) request, in agreement with the HR function and/or the head of the corporate function concerned by the Report, the initiation of disciplinary proceedings against the Whistleblower, in the case of Reports in relation to which Whistleblower's bad faith and/or merely defamatory intent is established, possibly also confirmed by the groundlessness of the Report itself;
- h) submit the results of the investigation of the Report, if it relates to employees and is well-founded, to management and/or the HR function for evaluation so that the most appropriate measures can be taken against the reported employees. It will be the responsibility of the HR function to inform the appropriate Procedure Manager of such measures.

## 5.3. Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure

An acknowledgement of receipt of the Report will be issued within 7 days from the date of receipt of said Report through the Reporting Channel , notifying the Whistleblower of the initiation of the Report analysis procedure.

Downstream of the examination process, and in any case within 3 months from the date of the notice of receipt or, in the absence of such notice, within 3 months from the expiration of the 7-day period from the submission of the Report, the competent Procedure Manager:

- in case of unfoundedness of the Report, informs the Whistleblower, through the Reporting Channel , of the reasoned outcome and the conclusion of the proceedings;
- if the outcome of the verification shows that the Report is not unfounded, proceeds to inform the Whistleblower, through the Reporting Channel, about the positive outcome of the investigation.

If the Report is found not to be unfounded, the relevant Procedure Manager shall also proceed to inform (i) the reported person by separate communication, as further specified under 6.3, and (ii) the Board of Statutory Auditors by appropriate communication.

## **6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients**

### **6.1. Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower**

Reports may not be used beyond what is necessary to adequately follow up on them.

The identity of the Whistleblower and any other information from which such identity may be inferred, directly or indirectly, are protected at every stage of the Reporting process, including any contexts subsequent to the Report itself, and may not be disclosed, without the express consent of the Whistleblower, to persons other than those responsible for receiving or following up Reports and expressly authorized to process such data.

An exception is made for cases in which liability by way of slander and defamation can be established under the provisions of the Criminal Code or Article 2043 of the Civil Code, and cases in which anonymity is not enforceable by law (for purposes of example, but not limited to: criminal, tax or administrative investigations, inspections by supervisory bodies).

Within the scope of disciplinary proceedings, the identity of the Whistleblower may not be disclosed, where the allegation of the disciplinary charge is based on investigations separate and additional to the Report, even if consequent to it. If the charge is based, in whole or in part, on the Report and knowledge of the identity of the Whistleblower is indispensable for the defense of the reported person, the report will be usable for the purposes of disciplinary proceedings only if the Whistleblower expressly consents to the disclosure of its identity.

The Whistleblower shall be given notice by written communication of the reasons for the disclosure of confidential data, in cases where knowledge of his/her identity is essential for the defense of the Reporter, as well as when disclosure of the identity of the Whistleblower and the information from which it can be inferred are also indispensable for the defense of the other parties involved.

### **6.2. Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients**

No form of retaliation or discriminatory measure, direct or indirect, affecting working conditions for reasons directly or indirectly related to the Report is permitted or tolerated against the Whistleblower and the Recipients.

In particular, except for the cases where the Report is made in an instrumental / or fraudulent manner or in any case in violation of the Whistleblowing Policy, the Whistleblower may not be sanctioned and/or dismissed and in any case may not be subjected to any discriminatory measures, direct or indirect, affecting working conditions for reasons related, even indirectly, to the Report. Discriminatory and/or retaliatory measures include, but are not limited to: dismissal, suspension or equivalent measures, demotion in rank or non-promotion, change of duties, change of place of work, reduction of salary, change of working hours; suspension of training or any restriction of access to it; negative merit notes or negative references; the adoption of disciplinary measures or any other sanction, including a fine; coercion, intimidation, harassment or ostracism; discrimination or otherwise unfavorable treatment; failure to convert a fixed-term employment contract to a permanent employment contract, where the employee had a legitimate expectation of such conversion; the non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract; damage, including to a person's reputation, particularly on social media; or economic or financial harm, including loss of economic opportunities and loss of income; placement on improper lists on the basis of a formal or informal sector or industry agreement, which may result in the person's inability to find employment in the sector or industry in the future; early termination or cancellation of a contract for the provision of goods or services; cancellation of a license or permit; and the requirement to undergo psychiatric or medical examinations.



Any form of retaliation or discrimination influencing the working conditions of those who cooperate in the activities of verifying the merits of the Report is also prohibited.

The Whistleblower and/or the person who believes that he or she has been retaliated against in connection with a Report shall give detailed notice to the competent Head of Procedure, who, having ascertained the merits, shall report the case to the competent corporate functions so that the necessary measures may be taken to restore the situation and/or remedy the negative effects of the retaliation.

The Company reserves the right to take any appropriate action against anyone who engages in, or threatens to engage in, acts of retaliation against Whistleblowers or other Recipients in accordance with the Whistleblowing Policy, without prejudice to the right of defense of the accused.

### **6.3. Protection of the Reported Person**

The person who is the subject of a Report (the "**Reported Person**") shall be informed by the Competent Procedure Manager as soon as possible after the analysis of the Report, consistent with the investigation. In particular, the Reported Person shall be informed about: (i) the person identified by the competent Procedure Manager to be in charge of carrying out the analysis activities following the report; (ii) the facts that are the subject of the Report; (iii) the office or divisions that may receive the Report within the Company or in other entities or companies in the group to which the Company belongs; and (iv) to the exercise of one's rights to access and rectify data.

If there is a substantial risk that such disclosure will compromise the Company's ability to effectively investigate the content of the Report or to gather the necessary evidence, the Reported Person may be informed later and in particular only when such risks cease to exist, always in compliance with the applicable regulatory provisions. Disclosures will not be made in the case of irrelevant or unsubstantiated Reports.

After being informed about the Report, the Reported Person will have the opportunity to explain his or her version of the facts on the basis of which the Report was made.

It is understood that the Company also ensures the protection of the confidentiality of the identity of the Reported Person, not only through the adoption of specific technical measures, but also organizational measures aimed at avoiding the undue circulation of personal information within the Company to individuals who have not been authorized to process personal data.

## **7. Data controller for privacy purposes**

The Data Controller of the personal data collected through the Whistleblowing process governed by this Whistleblowing Policy is identified in the Company (hereinafter, the "**Data Controller**") pursuant to and in accordance with EU Regulation No. 2016/679 ("**GDPR**").

The Data Controller processes the personal data contained in the Report for the purposes identified in this procedure, through the deputies and authorized parties, within the limits of the regulatory requirements, namely, for the collection, management and analysis of the Reports received both by computer and manually.

For the pursuit of the purposes indicated, any personal data contained in the Reports will be collected, processed and managed by the members of the SB and the HRM, as the Procedure Manager, as well as by any individuals who contribute to the Procedure, authorized to process or appointed as Data Processors pursuant to Article 28 of the GDPR. These subjects will be specifically identified by the Owner, who will also provide appropriate instructions on the methods and purposes of processing and ensure that they are subject to adequate obligations of confidentiality and privacy.

The Data Controller may also communicate, provided that it is necessary for the pursuit of the purposes of processing, the personal data collected to third parties belonging to the following categories:

- competent authorities and other public administrations. These entities will act as autonomous data controllers;
- companies/entities/associations carrying out, by way of example, consulting activities, support for the provision of services etc., which will act, as the case may be, as autonomous data controllers, or as data processors on the basis of a specific agreement on the processing of personal data concluded pursuant to Article 28 GDPR.

## **8. Retention of documentation**

The functions involved in the activities regulated by the Whistleblowing Policy ensure, each to the extent of its competence and by means of the information systems used, the traceability of data and information and provide for the preservation and archiving of the documentation produced, on paper and/or electronically, so as to enable the reconstruction of the different stages of the process itself.

The storage of documentation related to Reports in special paper/computer files with high security/confidentiality standards is guaranteed.

When, at the request of the Whistleblower, the Report is made orally in a face-to-face meeting with the personnel in charge, it shall be documented, with the Whistleblower's consent, by recording on a device suitable for storage and listening or by taking minutes. In case of minutes, the Whistleblower may verify, correct and confirm the minutes of the meeting before affixing his or her signature.

In the report file, personal data that are manifestly not relevant to the processing of a specific report will not be collected or, if accidentally collected, will be deleted without undue delay.

The documentation shall be kept for the time necessary to carry out the activities for which it is collected, and in any case for a period not exceeding 5 (five) years from the conclusion of the phase of assessment of the conduct that is the subject of the reports, unless specific needs arise in order to defend or protect the rights and/or legitimate interests of the Company or third parties, including in the case of complaints, litigation or pre-litigation. At the end of the retention period, the records will be deleted.

## **9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons**

To the Whistleblower, the Reported Person and any other person who may be involved in the Report and related Procedure (so-called "**Interested Parties**"), the legislation on the protection of personal data recognizes, subject to the limitations identified by the relevant provisions of the law and, in particular, by Article 2-undecies of Legislative Decree 196/2003, specific rights such as.

**a) Right of access:** i.e. the right to obtain from the data controller confirmation as to whether or not personal data are being processed and, if so, to obtain access to the personal data and the following information: (i) the purposes of the processing; (ii) the categories of personal data in question; (iii) the recipients or categories of recipients to whom the personal data have been or will be disclosed, in particular if recipients in third countries or international organizations; (iv) when possible, the expected period of retention of the personal data or, if this is not possible, the criteria used to determine this period; (v) the right to lodge a complaint with a supervisory authority; (vi) if the data are not collected from you, all available information about their origin. It is understood that even in the case of a right of access, if the conditions are met, the Company guarantees the protection of the identity of the Data Subjects.

- b) *Right to rectification and erasure:*** in the cases provided for by the applicable legal provisions, the Data Subject may exercise the right to obtain the rectification of inaccurate personal data concerning him/her as well as, taking into account the purposes of the processing, the right to obtain the integration of incomplete personal data. The Data Subject also has the right to obtain the erasure of personal data if any of the following reasons exist: (i) the personal data are no longer necessary in relation to the purposes for which they were collected or otherwise processed; (ii) the data are being processed unlawfully; (iii) he or she has objected to the processing activity and there is no overriding legitimate reason; (iv) the personal data must be erased in order to comply with a legal obligation.
- c) *Right to restriction of processing:*** i.e. the Data Subject has the right to obtain from the Company the restriction of processing in the following cases: (i) for the period necessary for the Data Controller to verify the accuracy of the data whose accuracy has been disputed by the Data Subject; (ii) in case of unlawful processing of personal data; (iii) even if your personal data are not necessary for the purposes of the processing, You need them to be processed for the establishment, exercise or defense of a right in court; (iv) for the period necessary for the verification as to whether the Data Controller's legitimate reasons prevail over your request to object to the processing.
- d) *Right to object:*** the Data Subject has the right to object at any time, on grounds relating to his or her particular situation, to the processing of personal data carried out on the basis of legitimate interest under Article 6(1)(f) GDPR.
- e) *Right to lodge a complaint and/or appeal:*** the Data Subject has the right to lodge a complaint with the Data Protection Authority and/or appeal to the judicial authority, if his or her data processing rights are deemed to have been violated.

## **10. Disciplinary remarks**

Without prejudice to the provisions of the disciplinary code from time to time adopted by the Company and annexed to the 231 Model (the "**Disciplinary Code**") to which reference is expressly made, the failure of Company employees to comply with their duties that may have come to light as a result of a Report, entails the possibility for the Company to apply the disciplinary measures listed in the Disciplinary Code itself, depending on the seriousness and extent of the failures and the circumstances accompanying them.

For the purposes of the above and without prejudice to the provisions of the applicable National Collective Labor Agreements, it should be noted that any conduct that results in (i) a violation of the rules covered by this Whistleblowing Policy and/or (ii) a violation of the laws on so-called Whistleblowing, as well as (iii) the integration of one or more Violations established downstream of the Procedure, as defined above, may entail to the application of the abovementioned disciplinary sanctions, once the relevant procedure pursuant to Article 7 of the Law No. 300/1970 has been completed.

\* \* \*

On a periodic basis, the Company will conduct an evaluation of the Reporting Channel and the Reporting Management Process to determine its effectiveness and, where necessary, make appropriate adjustments and modifications.

# WHISTLEBLOWING POLICY

## SOMMARIO

1.	Fonti normative e natura dell'istituto. Scopo della policy .....	1
2.	Destinatari .....	2
3.	Oggetto e contenuto delle segnalazioni.....	3
3.1	Fatti e comportamenti che possono formare oggetto di Segnalazione .....	3
3.2	Fatti e comportamenti che non possono formare oggetto di Segnalazione.....	3
3.3	Contenuto della Segnalazione .....	4
3.4	Segnalazioni anonime.....	4
4.	Canali di segnalazione .....	4
4.1	Canali di segnalazione interna .....	4
4.2.	Canale di segnalazione esterna – ANAC.....	6
5.	Gestione del Canale di segnalazione interno .....	6
5.1.	Analisi preliminare .....	6
5.2.	Approfondimenti specifici .....	7
5.3.	Tempistiche attuative della procedura di analisi della Segnalazione interna .....	7
6.	Forme di tutela del Segnalante e del Segnalato e degli altri Destinatari.....	8
6.1.	Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante .....	8
6.2.	Divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri Destinatari .....	8
6.3.	Tutela del Segnalato.....	9
7.	Titolare del trattamento dei dati ai fini della privacy.....	10
8.	Conservazione della documentazione .....	10
9.	Diritti in materia di protezione dei dati del segnalante, segnalato e delle persone coinvolte.....	11
10.	Rilievi disciplinari.....	12

### 1. Fonti normative e natura dell'istituto. Scopo della policy

L'art. 2 della L. n. 179/2017 (rubricato "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato") ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 mediante l'introduzione del comma 2-bis, in virtù del quale sono state previste, anche nel settore privato, misure volte a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti e irregolarità, nota come "whistleblowing". Con tale modifica sono stati inoltre introdotti meccanismi di tutela per coloro che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Successivamente, il D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, è intervenuto introducendo una più ampia e completa regolamentazione del whistleblowing, ampliando l'ambito oggettivo e soggettivo e prevedendo l'adozione di più stringenti procedure di segnalazione.

Marchon Italia Srl ("**Marchon**" o la "**Società**") intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di corporate governance che previene la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, la Società ha inteso adottare la presente procedura per definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti o che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, ai sensi di quanto da ultimo disposto dal D.Lgs. 24/2023 (la "**Whistleblowing Policy**").

In via preliminare e quale elemento cardine dell'intero sistema, la Società dichiara di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni all'interno del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società si impegna altresì a garantire che l'identità dei segnalanti sia sempre mantenuta riservata e che gli stessi non incorrano in alcuna responsabilità per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali all'uopo previsti.

Considerato quanto sopra, il Management di Marchon ha implementato la presente Whistleblowing Policy.

## **2. Destinatari**

Destinatari della presente policy (di seguito, "**Destinatari**" o anche "**Segnalanti**") sono i soggetti individuati dall'art. 3, comma 3, del D. Lgs. 24/2023, tra cui, in particolare:

- (i) lavoratori subordinati della Società;
- (ii) lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, nonché liberi professionisti e volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- (iii) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- (iv) candidati, nell'ambito del processo di selezione e/o comunque in fase precontrattuale;
- (v) ex dipendenti, con riferimento a informazioni acquisite nel corso del rapporto di lavoro;

che presentino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni come meglio definite al successivo punto 4 della presente Whistleblowing Policy (di seguito, la "**Segnalazione**" o le "**Segnalazioni**").

Sono altresì Destinatari delle tutele di cui al successivo punto 6, i soggetti di cui al dall'art. 3 comma 5, del D. Lgs. 24/2023 (i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate a questa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

La Whistleblowing Policy è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nella bacheca elettronica di Marchon contenuta in un'apposita area della rete *intranet* aziendale cui si potrà agevolmente accedere cliccando sul link che verrà trasmesso dalla Società al personale mediante apposita e-mail, nonché mediante pubblicazione sul sito web della Società.

### **3. Oggetto e contenuto delle segnalazioni**

#### **3.1 Fatti e comportamenti che possono formare oggetto di Segnalazione**

Le Segnalazioni, che devono essere fondate su informazioni riguardanti le violazioni commesse, compresi i fondati sospetti, nonché riguardanti le violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, possono avere ad oggetto ogni e qualsivoglia violazione, potenziale o effettiva, posta in essere attraverso atti od omissioni, come definite ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) D. Lgs. 24/2023 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Marchon e che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito dell'organizzazione della Società (le "**Violazioni**").

Tra le Violazioni rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- (ii) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato 1 del D.lgs 24/2023 o di quelli nazionali che li attuano, anche se non indicati in detto allegato e relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- (iii) gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- (iv) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili Violazioni che coinvolgano o possano avere un impatto sull'integrità di Marchon, sono tenuti ad attivare la procedura di *whistleblowing* (la "**Procedura**"), nei termini e alle condizioni di cui alla presente Whistleblowing Policy, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, integrare una Violazione.

#### **3.2 Fatti e comportamenti che non possono formare oggetto di Segnalazione**

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del segnalante o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi meramente personali.

Inoltre, la segnalazione non deve riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Parimenti, non sono oggetto di segnalazione le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

### 3.3 Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e deve fornire gli elementi utili affinché chi la riceve possa procedere alle necessarie verifiche per valutarne la fondatezza.

A tal fine, la Segnalazione dovrà, nei limiti del possibile, essere effettuata fornendo i seguenti elementi:

- (i) una chiara e completa descrizione della Violazione, anche omissiva, oggetto di Segnalazione;
- (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui la Violazione è stata commessa;
- (iii) il/i nominativo/i o gli altri elementi (es. la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione;
- (iv) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- (v) l'indicazione di eventuali documenti o altri mezzi di prova che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- (vi) in via eventuale, laddove possibile e/o applicabile, l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni, patrimoniali o non patrimoniali (es. reputazionali) subiti o subendi dalla Società ovvero, se tali danni non fossero determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge la sussistenza (o il rischio del verificarsi) degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione;
- (vii) la dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Per acquisire gli elementi di cui ai punti (i) – (vi) che precedono, il Segnalante non dovrà procedere ad attività di indagine di propria iniziativa.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato ed in buona fede: è sanzionato l'invio di Segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

Eventuali Segnalazioni effettuate omettendo uno o più degli elementi sopra indicati verranno prese in considerazione laddove le medesime siano sufficientemente circostanziate da consentire una efficace attività di verifica, se del caso mediante interlocuzione con il Segnalante e/o con i soggetti terzi indicati nella segnalazione.

### 3.4 Segnalazioni anonime

È possibile effettuare **Segnalazioni anonime**, ossia quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il Segnalante. Tuttavia, le stesse limitano la possibilità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta meno agevole instaurare un canale informativo efficace con il Segnalante. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate, se del caso mediante richiesta di ulteriori informazioni tramite i canali informatici di segnalazione.

## 4. Canali di segnalazione

### 4.1 Canali di segnalazione interna

La Società implementerà, come principale canale di segnalazione interna, Navex ([VSP.ethicspoint.com](https://www.navex.com)), disponibile 24 ore su 24 (il "**Canale di segnalazione**"), che consente di effettuare segnalazioni scritte.

In alternativa:

- i. la Segnalazione può essere effettuata tramite Navex attraverso una linea telefonica (per l'Italia, compresi San Marino e Città del Vaticano, il numero da comporre è **800826903**); la chiamata sarà presa in carico da Navex e il Responsabile della Procedura competente riceverà una trascrizione della Segnalazione comunicata attraverso la chiamata;
- ii. su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere effettuata oralmente attraverso un incontro di persona con l'OdV o l'HRM, a seconda del contenuto della Segnalazione come di seguito indicato, che può essere richiesto attraverso il Canale di segnalazione e deve essere programmato entro un periodo di 15 giorni dalla richiesta. Sarà assicurata la piena riservatezza dell'incontro.

Il Canale di segnalazione garantisce, anche attraverso strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del soggetto coinvolto e/o comunque menzionato nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni effettuate attraverso il Canale di segnalazione saranno indirizzate al Responsabile della Procedura competente, a seconda del contenuto della Violazione segnalata e della sua competenza, come di seguito indicato.

La Società ha individuato due funzioni autonome dedicate alla predisposizione, al mantenimento e, in generale, alla gestione del Canale di segnalazione e delle Segnalazioni effettuate ai sensi della presente politica:

- Organismo di Vigilanza ("**OdV**"), nominato per la gestione delle Segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, e i cui membri sono specificamente formati per la gestione del Canale di segnalazione;
- Human Resources Manager ("**HRM**") della Società per la gestione di tutte le altre Segnalazioni, specificamente formato per la gestione del Canale di segnalazione.

(di seguito, congiuntamente, i "**Responsabili della Procedura**").

Una volta ricevuta la Segnalazione attraverso il Canale di segnalazione, questa viene indirizzata all'HRM che, a seconda della violazione riportata nella segnalazione, la indirizzerà all'OdV o la gestirà direttamente.

I Responsabili della Procedura, oltre all'attività di ricezione, svolgeranno anche le attività di esame e valutazione delle Segnalazioni. Tali attività possono essere effettuate da parte dei Responsabili della Procedura anche con il supporto del personale di Marchon e/o, se necessario, di consulenti esterni, adeguatamente qualificati, fermo quanto disciplinato al successivo punto 6.1.

Se uno o più membri dell'OdV sono i presunti autori della violazione o hanno un potenziale interesse in relazione alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità del giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni, indipendentemente dal loro oggetto, saranno svolte dall'HRM.

Se, invece, il Segnalante ritiene che l'HRM sia il presunto autore della violazione o abbia un potenziale interesse in relazione alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità del giudizio, potrà indirizzare la Segnalazione, tramite posta ordinaria, direttamente all'OdV al seguente indirizzo Via Pontaccio 10 20121 Milano, che svolgerà le attività di ricezione, analisi e valutazione delle Segnalazioni, indipendentemente dal loro oggetto. La Segnalazione dovrà essere effettuata mediante l'invio di un plico sigillato, recante all'esterno la dicitura "*riservato all'OdV*", contenente a sua volta due buste sigillate: la prima contenente i dati identificativi del Segnalante unitamente ad una copia del documento di identità, salvo il caso di segnalazione anonima (si rinvia al punto 3.4 che precede); la seconda contenente la Segnalazione, in modo da separare i

dati identificativi del Segnalante da quest'ultima. Tale Segnalazione sarà, poi, registrata dall'OdV in uno



specifico registro.

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dai Responsabili della Procedura, questa deve essere trasmessa al Responsabile della Procedura competente entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Segnalante.

Ai Responsabili della Procedura deve essere trasmessa per le valutazioni di competenza anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

#### **4.2. Canale di segnalazione esterna – ANAC**

Ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. n. 24/2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della medesima e della relativa documentazione.

È possibile accedere alla pagina dell'ANAC per effettuare una Segnalazione attraverso il seguente link:  
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Segnalante.

Maggiori informazioni circa il canale di segnalazione ANAC, nonché circa le regole e le modalità di invio delle segnalazioni sono disponibili ai seguenti link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

<https://www.anticorruzione.it/-/busia-finalmente-l-italia-recepisce-definitivamente-la-direttiva-sul-whistleblowing#p4>

È possibile effettuare una segnalazione esterna ai sensi del presente punto 5.2 solo se, se al momento della sua presentazione, il Segnalante *(i)* ha effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, *(ii)* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; e/o *(iii)* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, nonché laddove *(iv)* il canale di segnalazione interno, anche se attivato, non è conforme al dettato normativo.

### **5. Gestione del Canale di segnalazione interno**

#### **5.1. Analisi preliminare**

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile della Procedura competente al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Nello svolgimento di suddetta analisi, il Responsabile della Procedura competente si avvarrà - per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e debitamente formate, nonché, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati, fermo quanto disciplinato al successivo punto 6.1.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata con le relative motivazioni, ferma la possibilità di richiedere, se ritenuto necessario, integrazioni al Segnalante.

## **5.2. Approfondimenti specifici**

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Responsabile della Procedura competente provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali di volta in volta competenti e debitamente formate;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) concordare con il Management ovvero il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, l'eventuale adozione di azioni correttive necessarie per la rimozione delle carenze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;
- e) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni, - riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) e/o segnalazioni relative ad irregolarità contabili - controlli interni ed eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) concordare con le funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo di Marchon);
- g) richiedere, d'intesa con la funzione HR e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione del *management* e/o della funzione HR gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della funzione HR informare il Responsabile della Procedura competente di tali provvedimenti.

## **5.3. Tempistiche attuative della procedura di analisi della Segnalazione interna**

Ricevuta la Segnalazione, il Responsabile della Procedura competente rilascia al Segnalante, attraverso il Canale di segnalazione, avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa, comunicando al medesimo l'avvio della procedura di analisi della Segnalazione.

A valle del procedimento di esame, e comunque entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Responsabile della Procedura competente:

- nel caso di infondatezza della Segnalazione, comunica al Segnalante, attraverso il Canale di Segnalazione, l'esito motivato e la conclusione del procedimento;
- qualora dall'esito della verifica la Segnalazione risulti non infondata, procede ad informare attraverso il Canale di segnalazione il Segnalante circa l'esito positivo delle indagini.

Qualora la Segnalazione non risultasse infondata, il Responsabile della Procedura competente procede altresì a informare (i) il segnalato tramite comunicazione separata, come meglio precisato sub 6.3 e (ii) il Collegio Sindacale tramite apposita comunicazione.

## **6. Forme di tutela del Segnalante e del Segnalato e degli altri Destinatari**

### **6.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante**

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità vengono protette in ogni fase del processo di Segnalazione, inclusi eventuali contesti successivi alla Segnalazione stessa e non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento di tali dati.

È fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al Segnalante è dato avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nei casi in cui la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato, nonché quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni da cui può evincersi la medesima sono indispensabili anche ai fini della difesa degli altri soggetti coinvolti.

### **6.2. Divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri Destinatari**

Nei confronti del Segnalante e dei Destinatari non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, fatta eccezione per le ipotesi in cui la Segnalazione sia effettuata in maniera strumentale / o fraudolenta o comunque in violazione della Whistleblowing Policy, il Segnalante non può essere sanzionato e/o licenziato e in ogni caso non può essere sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie e/o ritorsive si intendono, tra l'altro: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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 Segnalante e/o il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione in relazione a una Segnalazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile della Procedura competente, il quale, accertata la fondatezza, segnala la casistica alle funzioni aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della ritorsione.

La Società si riserva il diritto di adottare ogni più opportuna azione nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i Segnalanti o gli altri Destinatari in conformità alla Whistleblowing Policy, fatto salvo il diritto di difesa degli incolpati.

### **6.3. Tutela del Segnalato**

Il soggetto oggetto di Segnalazione (il “**Segnalato**”) dovrà essere informato dal Responsabile della Procedura competente, non appena possibile dopo l'analisi della Segnalazione, compatibilmente con le indagini. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) al soggetto individuato dal Responsabile della Procedura competente che sia incaricato dello svolgimento delle attività di analisi successive alla segnalazione; (ii) ai fatti oggetto della Segnalazione; (iii) all'ufficio o alle divisioni che potrebbero ricevere la Segnalazione nell'ambito della Società o in altri enti o società del gruppo di cui la Società fa parte e (iv) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sul contenuto della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrà essere informato in un secondo momento e in particolare solo quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative. Le comunicazioni non saranno fatte in caso di Segnalazioni irrilevanti o non dimostrate.

Dopo essere stato informato in merito alla Segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la Segnalazione.

Resta inteso che la Società assicura altresì la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalato, non solo attraverso l'adozione di specifiche misure tecniche, ma altresì organizzative tese ad evitare l'indebita circolazione di informazioni personali verso l'interno della Società a soggetti che non siano stati autorizzati al trattamento di dati personali.

## **7. Titolare del trattamento dei dati ai fini della privacy**

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato nella Società (di seguito, il **"Titolare"**) ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 (**"GDPR"**).

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dai componenti dell'OdV e dall'HRM, quale Responsabile della Procedura, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla Procedura, autorizzati al trattamento o nominati Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti ed altre amministrazioni pubbliche. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

## **8. Conservazione della documentazione**

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Whistleblowing Policy assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, 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.

È garantita la conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con elevati standard di sicurezza/riservatezza.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro diretto con il personale incaricato, essa, con il consenso del Segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione prima di apporre la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

La documentazione è conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque per un periodo non superiore ai 5 (cinque) anni dalla conclusione della fase di accertamento delle condotte oggetto delle segnalazioni, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

## **9. Diritti in materia di protezione dei dati del segnalante, segnalato e delle persone coinvolte**

Al Segnalante, Segnalato e le altre persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione e nel relativo Procedimento (c.d. "Interessati"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali.

- a) *Diritto di accesso*** : vale a dire il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, la Società garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.
- b) *Diritto di rettifica e cancellazione***: nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.
- c) *Diritto alla limitazione del trattamento***: vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere dalla Società la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento.
- d) *Diritto di opposizione***: l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.

e) **Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso:** l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

## **10. Rilievi disciplinari**

Fermo quanto previsto dal codice disciplinare di tempo in tempo adottato dalla Società e allegato al Modello 231 (il "**Codice Disciplinare**") cui espressamente si rinvia, la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente della Società eventualmente emersa in seguito a una Segnalazione, comporta la possibilità, per la Società, di applicare i provvedimenti disciplinari elencati dal Codice Disciplinare medesimo, in relazione alla gravità e all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

Ai fini di quanto sopra e fermo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, si precisa che potranno dare luogo all'applicazione delle suddette sanzioni disciplinari, una volta completato il relativo procedimento ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970, tutti i comportamenti che dovessero risultare in (i) una violazione delle norme oggetto della presente Whistleblowing Policy e/o (ii) una violazione delle leggi in materia di c.d. Whistleblowing, nonché (iii) l'integrazione di una o più Violazioni accertate a valle della Procedura, come sopra definiti.

Periodicamente la Società effettuerà una valutazione del Canale di segnalazione e del Processo di gestione delle Segnalazioni per determinarne l'efficacia e, se necessario, apportare gli opportuni aggiustamenti e modifiche.