



IGS S.p.A.

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 25 SETTEMBRE 2025



I. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

1. L'istituto del *whistleblowing*, storicamente fondato sulla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (rubricato "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*"), il cui art. 2 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 nell'ordinamento, anche nel settore privato, misure volte a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti e irregolarità, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*, a fronte del recente recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (cd. direttiva *whistleblowing*), trova oggi la sua fonte anche all'interno del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 disciplinante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea.
2. Con l'espressione *whistleblower* (di seguito, il "**Segnalante**") si fa dunque riferimento ad un soggetto che presenti segnalazioni circostanziate di violazioni rilevanti ai sensi della normativa summenzionata (di seguito, la "**Segnalazione**" o le "**Segnalazioni**"), di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.
3. Considerato quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di IGS S.p.A. (di seguito, "**IGS**" o la "**Società**"), ha ritenuto di approvare la presente procedura (di seguito, la "**Whistleblowing Policy**") che viene allegata al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla Società in data 5 agosto 2009 e successive modificazioni (di seguito, il "**Modello 231**"), di cui costituisce parte integrante. La politica rileva altresì ai fini del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato dalla Società, e certificato in conformità ai sensi dello standard ISO 37001.
4. La Whistleblowing Policy è applicabile ai seguenti soggetti (di seguito, i "**Destinatari**"):
 - tutti gli attuali o ex dipendenti, persone che sono o sono state distaccate presso la Società, o collaboratori di IGS;
 - qualsiasi candidato all'assunzione, solo nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;
 - lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono la loro attività presso IGS;
 - azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali, della Società;
 - in generale, tutti coloro che, pur essendo esterni a IGS, operano direttamente o indirettamente per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.);

ed è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni (come di seguito definite) da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

5. La Whistleblowing Policy è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nell'area *Policies* della rete *intranet* aziendale che identifica la *bacheca elettronica* di IGS, cui si può agevolmente accedere tramite il *link* che verrà trasmesso dalla Società a tutti i Dipendenti mediante apposita mail; la Whistleblowing Policy sarà altresì pubblicata sul sito web della Società <http://www.igs.eu> al link <https://igs.whistleblowing.it/#/>.



6. Le tutele previste dalla Whistleblowing Policy si applicano anche alle seguenti persone:
- soggetti terzi che hanno rapporti con i segnalanti e che potrebbero subire ritorsioni in ambito lavorativo, come colleghi o parenti dei segnalanti;
 - soggetti giuridici di cui i soggetti segnalanti sono proprietari, per i quali lavorano o con i quali sono altrimenti collegati in un contesto lavorativo.
7. Affinché la protezione sia garantita ai sensi della presente Whistleblowing Policy, la Segnalazione deve essere una segnalazione protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna (v. par. III) o una segnalazione esterna (v. par. IX) di informazioni, in forma scritta o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della presente Policy (“**Segnalazione Protetta**”).
8. Nel caso in cui venga effettuata, con le modalità prescritte da questa Policy, una segnalazione interna o esterna anonima e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, il segnalante potrà comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Policy e dalla legge applicabile.

II. PRINCIPI GENERALI

1. IGS, così come previsto dal proprio Codice Etico, si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti utili e necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.
2. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa della Società. Di conseguenza, tutto il personale di IGS, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità assegnate, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.
3. IGS promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di regole caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutto il personale di IGS in ogni caso è tenuto a contribuire e a rendersi parte attiva del sistema di controllo interno della Società e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri colleghi e collaboratori.
4. Tutti i Destinatari sono tenuti a garantire l'assoluta riservatezza del Segnalante, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, nonché l'anonimato del Segnalante, ove da quest'ultimo richiesto, affinché chi effettua la Segnalazione non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione. A carico dei soggetti che dovessero violare le norme a tutela del Segnalante troveranno applicazione, come prevede la legge, le sanzioni contenute nel Codice Disciplinare adottato dalla Società. Il Codice Disciplinare, il Codice Etico, il Modello 231, nonché le singole procedure interne, le *policies* e i regolamenti della Società, sono pubblicati nell'area *Policies* della rete *intranet* aziendale che identifica la *bacheca elettronica* di IGS, cui si può agevolmente accedere tramite il *link* che verrà trasmesso dalla Società a tutti i Dipendenti mediante apposita mail; gli stessi saranno altresì pubblicati - laddove ciò sia di volta in volta ritenuto necessario od opportuno - sul sito web della Società <http://www.igs.eu>.
5. IGS auspica che il proprio personale collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società interverrà per impedire atteggiamenti



interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. IGS garantisce dunque adeguata protezione dalle Segnalazioni in mala fede ovvero effettuate con dolo o colpa grave, censurando simili condotte e dando applicazione, in conformità con la legge, a quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

III. CANALI DI COMUNICAZIONE INTERNA

1. IGS, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone i seguenti canali di comunicazione.

(a) Piattaforma informatica

- i. Il Segnalante potrà inoltrare la Segnalazione tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dalla Società e resa accessibile sul sito web della Società <http://www.igs.eu> al link <https://igs.whistleblowing.it/#/>
- ii. Le Segnalazioni inoltrate tramite tale piattaforma verranno gestite dal General Counsel e responsabile *compliance* della Società (di seguito, il “**Whistleblowing Officer**”), al quale sarà anche affidata la fase di analisi preliminare e verifica della fondatezza della Segnalazione ricevuta e la successiva fase di accertamento (v. par. V).
- iii. Alla piattaforma informatica avrà accesso altresì il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di IGS, il quale prenderà visione delle segnalazioni ricevute al fine di valutarne la rilevanza e adottare, se del caso, le conseguenti misure di competenza, nel rispetto dei requisiti di riservatezza e confidenzialità di volta in volta applicabili.
- iv. Inoltre, di tutte le Segnalazioni ricevute tramite la piattaforma sarà informata la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza e confidenzialità di volta in volta applicabili.

(b) Incontro di persona

- i. Inoltre, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere effettuata oralmente attraverso un incontro, da tenersi di persona, con il Whistleblowing Officer, che sarà fissato entro un termine di 45 giorni dalla richiesta. Anche di tale incontro verrà garantita la massima riservatezza possibile. Inoltre, il Whistleblowing Officer documenterà la Segnalazione ricevuta, quale nuova Segnalazione, all’interno della piattaforma informatica di cui al punto (a) che precede.
- ii. Il Whistleblowing Officer avrà cura di condividere con l’Organismo di Vigilanza e la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione le Segnalazioni intervenute oralmente, sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza e confidenzialità.

2. Qualora la Segnalazione riguardi il Whistleblowing Officer, questa verrà ricevuta e gestita dall’Organismo di Vigilanza di IGS. In caso di segnalazione orale, il Segnalante potrà richiedere un incontro di persona con l’Organismo di Vigilanza di IGS, che verrà fissato nel medesimo termine suindicato; l’Organismo di Vigilanza avrà cura di documentare la Segnalazione ricevuta, quale nuova Segnalazione, all’interno della piattaforma informatica di cui al punto (a) che precede e di condividere con la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione le Segnalazioni ricevute, sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza e confidenzialità.



3. Qualora la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza, la stessa verrà gestita dal Whistleblowing Officer come sopra descritto e comunicata alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e ai componenti dell'Organismo di Vigilanza non coinvolti.
4. Qualora la segnalazione riguardi la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, la stessa verrà (gestita dal Whistleblowing Officer come sopra descritto e) comunicata solo all'Organismo di Vigilanza.
5. Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione, la stessa verrà gestita dal Whistleblowing Officer in coordinamento con il Presidente del CdA (il quale sarà tenuto ai medesimi obblighi di riservatezza del Whistleblowing Officer), purché non si ravvisino potenziali situazioni di conflitto di interessi da parte di quest'ultimo e a condizione che non vi siano dubbi o evidenze che la segnalazione coinvolga direttamente anche il Presidente.

IV. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 24/2023, si intendono come oggetto di segnalazione le violazioni¹ effettive o potenziali che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito dell'organizzazione della Società o che riguardino comportamenti che:
 - i. non sono in linea con i valori, il Codice Etico, il Modello 231, la Policy Anticorruzione e le procedure di *compliance* di IGS; o
 - ii. violano le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché quelle di cui alle leggi tempo per tempo vigenti e applicabili a IGS (tanto a livello nazionale quanto dell'UE); oppure
 - iii. violano i principi di *Diversity, Equity & Inclusion* di IGS;
 - iv. potrebbero danneggiare in modo significativo gli interessi di IGS.

Di seguito, a titolo meramente esemplificativo, si riportano alcuni esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- i. una persona non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo giuridico a cui è soggetta, ad esempio nel campo delle procedure ad evidenza pubblica, dei servizi finanziari, della tutela dei consumatori, della protezione della *privacy* e dei dati personali; o
- ii. la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; o
- iii. si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; o
- iv. è stato commesso, è in corso o potrebbe essere commesso un reato; o
- v. si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una violazione degli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e ulteriormente indicata nelle pertinenti misure dell'Unione europea; o
- vi. si è verificata, o è probabile che si verifichi o si sia verificata, una violazione relativa al mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni relative al mercato interno in relazione ad atti che violano le norme sull'imposta

¹ La nozione di "violazioni" è quella accolta dall'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023.



sulle società o ad accordi il cui scopo è ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi l'oggetto o lo scopo della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; o

- vii. una persona ha posto in essere, sta ponendo in essere o è probabile che ponga in essere pratiche contrarie agli obblighi giuridici o alle politiche aziendali in materia ambientale, sociale o di governance (ESG), ad esempio approvando consapevolmente l'acquisto di beni o servizi da fornitori coinvolti in gravi violazioni dei diritti umani, come il lavoro minorile o condizioni di lavoro non sicure, in assenza delle dovute verifiche previste dal sistema di due diligence etica e ambientale dell'organizzazione; o
 - viii. informazioni tendenti a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.
2. Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o di irregolarità poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa da parte di soggetti che abbiano rapporti con IGS, possono segnalare, senza indugio, in conformità con la Whistleblowing Policy, i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, aver determinato tali violazioni e/o non conformità.
3. Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.
4. La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del segnalante o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e, pertanto, non deve essere utilizzata per scopi puramente personali. La Segnalazione deve consentire al Whistleblowing Officer di procedere alle dovute ed appropriate verifiche in merito alla fondatezza delle circostanze oggetto della Segnalazione, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso del Segnalante. A tal fine, la Segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:
- i. una chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
 - ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi o le condotte omesse;
 - iii. il/i nominativo/i o gli altri elementi (come la qualifica e la relazione, contrattuale o meno, con IGS) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o le condotte omesse;
 - iv. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - v. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
 - vi. l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni, patrimoniali o non patrimoniali (es. reputazionali) subiti 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. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



5. L'identità del Segnalante che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli Altri Soggetti Protetti (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva pratica scorretta (compresa la segnalazione stessa e/o qualsiasi comunicazione al riguardo) non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del segnalante che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Protetti. Ciascuno dei Segnalanti e delle Altre Soggetti Protetti può, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla divulgazione dei propri dati.
6. Le segnalazioni che omettono uno o più dei suddetti elementi saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso, attraverso l'interazione con il segnalante e/o i terzi indicati nella segnalazione e/o con altri mezzi.
7. In particolare, le segnalazioni anonime, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore, sebbene ammesse, non consentono l'applicazione delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e della presente Procedura. Eventuali segnalazioni anonime, pur registrate e conservate secondo i criteri generali di conservazione degli atti, saranno oggetto di verifica (quali segnalazioni ordinarie) qualora le medesime risultino sufficientemente circostanziate e/o adeguatamente documentate e relative a potenziali illeciti o irregolarità ritenute gravi. I fattori rilevanti per la valutazione di ammissibilità delle segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla violazione sulla base di fonti affidabili. In tali casi, qualora il soggetto (tra quelli elencati al par. 1.4), inizialmente anonimo e che abbia effettuato una segnalazione avente ad oggetto una delle fattispecie previste dal D. Lgs. 24/2023, riveli successivamente la propria identità o, comunque, questa venga conosciuta, lo stesso godrà delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 e da questa Procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

V. GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE

1. Qualsiasi indagine ai sensi della presente Policy sarà condotta nel modo più rapido possibile. Entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione Protetta, il Whistleblowing Officer fornisce un riscontro al segnalante in merito alla ricezione della segnalazione e alla tempistica prevista per l'indagine. Il Whistleblowing Officer può delineare queste informazioni in una relazione scritta, oppure può scegliere di organizzare un incontro con il segnalante. Tale incontro deve essere documentato dal Whistleblowing Officer. Entro tre mesi dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al Segnalante un riscontro sull'esito dell'indagine, assicurandosi che il contenuto di tale riscontro non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso svolte da Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Analisi preliminare

2. Ricevuta la Segnalazione Protetta, Whistleblowing Officer verifica preliminarmente che la segnalazione sia rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di consulenti legali e tecnici esterni, tenuti alla riservatezza sulle attività svolte. Il Whistleblowing Officer, per garantire l'avvio e lo svolgimento tempestivo delle attività di verifica preliminare, potrà incaricare detti consulenti senza indugio e in deroga alle procedure di selezione competitiva applicate per la selezione ordinaria di appaltatori, fornitori e consulenti.
3. Nell'ambito dell'indagine interna condotta, il Whistleblowing Officer può richiedere al Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione. I Segnalanti devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del Segnalante a collaborare a



un'indagine, può indurre il Whistleblowing Officer a decidere di concludere che la segnalazione non ha basi concrete.

4. Il Whistleblowing Officer provvede quindi a registrare la segnalazione tramite un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.
5. Whistleblowing Officer classifica le segnalazioni in:
 - a. Segnalazioni non rilevanti: in quest'ipotesi, se del caso, informerà il Segnalante, indirizzandolo ad altre Funzioni aziendali (ad es. Risorse Umane, Ufficio Legale) per affrontare i punti sollevati e chiudere la segnalazione;
 - b. Segnalazioni in malafede: la segnalazione viene inoltrata al responsabile delle risorse umane affinché valuti se avviare una procedura disciplinare;
 - c. Segnalazioni circostanziate: se ritiene che vi siano sufficienti evidenze di comportamenti potenzialmente illeciti tali da consentire l'avvio di un'indagine, avvia la fase investigativa.

Fase di indagine

6. La fase di indagine si concretizza nell'esecuzione di controlli mirati sulle segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti riportati. In questa fase, il Whistleblowing Officer valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere (ulteriori) professionisti esterni per assistere la Società nella fase di indagine. Il Whistleblowing Officer è autorizzato a incaricare un *team* di professionisti aventi competenze in ambito legale e in ogni ambito di rilievo ai fini della Segnalazione, al fine di garantire alla Società adeguato supporto negli approfondimenti richiesti, anche in deroga alle procedure di selezione competitiva applicate per la selezione ordinaria di appaltatori, fornitori e consulenti.
7. Il Whistleblowing Officer, in coordinamento con i professionisti esterni, ove incaricati, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati. La persona indicata nella Segnalazione come responsabile della violazione può essere ascoltata, o, su sua richiesta, sarà ascoltata, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti.
8. Il Whistleblowing Officer:
 - può concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
 - può avvalersi di consulenti tecnici (come sopra indicato);
 - deve garantire il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza, come indicato al capitolo VII;
 - deve garantire che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completate le indagini preliminari – delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e che deve essere in grado di fornire controdeduzioni.
9. Le informazioni raccolte nel corso dell'indagine, anche se gestite da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.



Esito dell'indagine

10. La fase di indagine può concludersi con:

- a. Esito negativo, nel qual caso la segnalazione viene archiviata;
- b. Esito positivo: in tal caso il Whistleblowing Officer trasmetterà l'esito dell'accertamento all'Organo amministrativo della Società, al fine di consentire a IGS di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari. In particolare, al termine della verifica, sarà emessa una relazione all'Organo amministrativo della Società che:
 - riassume l'iter dell'indagine;
 - espone le conclusioni raggiunte e fornisce l'eventuale documentazione di supporto;
 - fornisce raccomandazioni e suggerisce azioni da intraprendere in relazione alle violazioni rilevate, a livello disciplinare e di *compliance*.

11. Al termine dell'indagine, il segnalante riceverà un *feedback*, assicurandosi che il contenuto di tale *feedback* non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso svolte da Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

12. Il medesimo iter sarà seguito anche dall'eventuale diverso destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente Capitolo III.

VI. FLUSSI INFORMATIVI

1. Il Whistleblowing Officer fornisce un riepilogo delle segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con indicazione delle indagini svolte e delle ragioni per cui le stesse sono state ritenute infondate:
 - trimestralmente all'Organismo di Vigilanza ed alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione di IGS;
 - semestralmente al Consiglio di Amministrazione di IGS.
2. Durante tutto lo svolgimento dell'indagine ed alla sua conclusione il Whistleblowing Officer avrà cura di tenere sempre aggiornati l'Organismo di Vigilanza di IGS e la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e di coordinarsi con gli stessi.

VII. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

a) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

1. IGS garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il segnalante non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente procedura.
2. Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del segnalante, l'identità del segnalante è protetta secondo quanto previsto dalla legge.



3. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo esplicito consenso e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.
4. La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.
5. In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona menzionata nella segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito del segnalante.
6. Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte/ menzionate nella segnalazione.
7. IGS garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

b) Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

1. Nei confronti del Segnalante in buona fede 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.
2. A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - il declassamento o la non promozione;
 - il cambio di mansioni, il cambio di sede di lavoro, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
 - l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o il trattamento altrimenti sfavorevole;
 - la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
 - danni, compresi quelli alla reputazione di una persona, in particolare sui social media, o danni economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito;
 - un inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
 - la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;



- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

3. I segnalanti che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza sono incoraggiati a presentare una nuova segnalazione relativa alla ritorsione subita. Inoltre, possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (cfr. par. IX).
4. Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I segnalanti che sono stati licenziati a seguito dell'inoltro di una Segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere qualsiasi protezione garantita dalla legge locale applicabile.
5. La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla Whistleblowing Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.
6. Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

c) Altri Soggetti Protetti

1. Oltre alla protezione concessa al segnalante, le misure di protezione di cui sopra sono concesse anche nei confronti degli "Altri Soggetti Protetti":
 - facilitatori (ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
 - persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado;
 - i colleghi del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
 - entità di proprietà del segnalante, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante.

d) Tutela del Segnalato

1. Il soggetto oggetto di segnalazione di irregolarità interne ("Segnalato") dovrà essere informato dal Whistleblowing Officer, non appena possibile dopo l'effettuazione della Segnalazione. Nel rispetto della riservatezza del Segnalante, il Segnalato dovrà in particolare essere informato in merito: (i) al soggetto responsabile della procedura di segnalazione che, in assenza di diverse indicazioni, sarà il Whistleblowing Officer; (ii) ai fatti per i quali è accusato; (iii) all'ufficio o alle funzioni 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.
2. Qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sul sospetto segnalato o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrà



essere informato in un secondo momento ed 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 circostanziate.

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

VIII. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

1. Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al segnalante che effettua segnalazioni con dolo o grave colpa, in conformità con le normative sul lavoro applicabili. La responsabilità penale e civile del segnalante rimane inalterata.
2. Eventuali forme di abuso del *whistleblowing*, quali segnalazioni palesemente opportunistiche, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

IX. SEGNALE ESTERNA

1. Nel caso in cui il segnalante abbia:
 - già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente paragrafo III e questa non ha avuto seguito nei termini previsti dallo stesso capitolo; oppure
 - ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
 - ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

il medesimo segnalante può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all' ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione per l'Italia. Anche questa è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della presente Whistleblowing Policy.

2. La segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall'ANAC, o in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dall'ANAC. L'ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

X. TITOLARE E RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI DELLA *PRIVACY*

1. Il Titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Whistleblowing Policy (il "**Titolare**") è individuato nella persona giuridica IGS.
2. Il Titolare del trattamento è coadiuvato, in relazione alla gestione delle Segnalazioni dal responsabile della funzione *compliance* di IGS nella sua qualità di privacy manager.
3. Ogni società esterna incaricata di supportare il Whistleblowing Officer che tratti dati personali, verrà altresì nominata Responsabile del Trattamento.

XI. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE



1. 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.
2. È garantita la conservazione della documentazione originale delle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
3. La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali sono raccolti, che, in mancanza di diverse esigenze, non supererà i cinque anni, dopodiché verranno conservati in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per finalità di tipo amministrativo e/o per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi.
4. Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro di persona con il personale incaricato, essa, con il consenso del segnalante, viene documentata dal personale incaricato 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 con la propria firma.
5. 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.
6. I dati personali - comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della segnalazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali ("GDPR") e secondo le relative politiche aziendali.

XII. SISTEMA DISCIPLINARE

7. L'inosservanza dei principi e delle regole contenute nella Whistleblowing Policy comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato dalla Società, così come descritto nel Codice Disciplinare.

Prima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 luglio 2018

Modifica approvata dal Consiglio di Amministrazione il 28 novembre 2023

Modifica approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2024

Ultima modifica approvata dal Consiglio di Amministrazione il 25 settembre 2025