

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING IN ETHOSENENERGY ITALIA S.P.A.

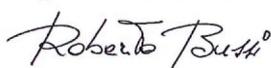
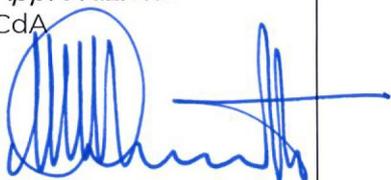
Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Titolo Documento
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	GESTIONE SEGNALAZIONI WB

EthosEnergy Group – EthosEnergy Italia S.p.A.
© Copyright Tutti i diritti riservati - All rights reserved 2023

For internal use only Foglio/Sheet 1/12

1.	PREMESSA.....	4
2.	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
3.1	VIOLAZIONE DI NORME DELL'UNIONE EUROPEA O NAZIONALI	4
3.2	VIOLAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	5
3.3	CHE COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	5
3.4	GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
3.5	CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE	6
4.	SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
4.1	CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	6
4.2	GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	7
5.	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	8
5.1	CONDIZIONI E CANALE PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	8
6.	LE MISURE DI PROTEZIONE.....	9
6.1	OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	9
6.2	PROTEZIONE DALLE RITORSIONI	9
6.3	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER LA PERSONA SEGNALANTE.....	10
6.4	MISURE DI SOSTEGNO.....	11
7.	PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....	11
8.	SANZIONI.....	11
9.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	12

I. STATO DI REVISIONE / REVISION STATE

<i>Edizione</i>	<i>Data</i>	<i>Emissione Verifica Approvazione</i>	<i>Motivo della revisione</i>	<i>Distribuzione</i>
01	06/12/2023	<p><i>Emissione</i> C. Mottura Trade Compliance EH</p>  <p><i>Verifica</i> A. Ferrari Group General Counsel, Chief Compliance Officer and Chief Counsel EH</p>  <p>R. Bussi IMS Manager, Internal Member of 231 Supervisory Body</p>  <p><i>Approvazione</i> CdA</p> 		

1. PREMESSA

Il D.lgs. 24/2023 (il **Decreto 24**) ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea, introducendo l'obbligo di adottare canali interni di segnalazione di presunte condotte illecite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24 offre importanti strumenti di tutela in termini di riservatezza, protezione dalle ritorsioni, misure di sostegno e privacy, nei confronti dei soggetti che, svolgendo attività per conto di una società, vogliono presentare segnalazioni, scritte o orali, su determinate violazioni di legge di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Inoltre, il Decreto 24 definisce chiaramente i requisiti tecnici e organizzativi dei canali interni di segnalazione e del canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, al quale le persone possono fare ricorso, presenti certe condizioni.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

EthosEnergy Italia S.p.A. (la **Società**) con la presente procedura (la **Procedura Whistleblowing**) ha inteso conformarsi al Decreto 24.

La Società vuole favorire una cultura della buona comunicazione al proprio interno e fare in modo che le persone segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

La Società incoraggia quindi tutti i destinatari della Procedura Whistleblowing a segnalare le condotte illecite previste, garantendo le tutele elencate di seguito.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 Violazione di norme dell'Unione europea o nazionali

La persona segnalante può effettuare segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e nazionale che ne dà attuazione relativamente 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.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea come individuati nelle norme dell'Unione europea (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea).

- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato e di imposta sulle società.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti.

3.2 Violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001

La persona segnalante può effettuare segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 (il **Decreto 231**), o violazioni del modello organizzativo 231 (il **Modello 231**), che non rientrano negli illeciti sopra menzionati, o violazioni delle policy e procedure interne.

Nel caso in cui le segnalazioni riguardino la violazione delle policy e procedure interne che non riguardano le questioni di cui sopra, esse saranno inoltrate al Comitato Etico di Gruppo per essere trattate in conformità con le disposizioni del Codice Etico.

3.3 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Non possono essere segnalante contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Ad esempio, segnalazioni relative a controversie di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici.

3.4 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile precise e dettagliate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- Data e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione.
- La descrizione del fatto.
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti disponibili a supporto della segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

3.5 Chi può fare una segnalazione

Possono effettuare segnalazioni tutti i soggetti che hanno acquisito informazioni sulle violazioni nell'ambito di un rapporto di lavoro o giuridico con la Società, anche in forma anonima.

In particolare, possono segnalare i seguenti soggetti:

- I lavoratori subordinati, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.
- I lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società.
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o rappresentanza, anche in via di fatto (esempio soci, amministratori e sindaci e componenti dell'Organismo di vigilanza ai sensi del Decreto 231).

Le misure di protezione di cui al par. 6 si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o giuridico e, in particolare, quando: (i) il rapporto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto.

4. SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 Canale interno di segnalazione

La Società, conformemente al Decreto 24 e sentite le rappresentanze/organizzazioni sindacali, ha attivato i propri canali interni di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore¹, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

La Società ha nominato un comitato incaricato della gestione delle segnalazioni, composto dal Group General Counsel e Chief Compliance Officer e dal Global Head of Engineering, dotati dei requisiti di autonomia e competenza (il **Team Whistleblowing**).

Il Team Whistleblowing consente all'Organismo di Vigilanza di accedere a qualsiasi segnalazione relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o a violazioni del Modello 231, per condividere l'intero processo di gestione della segnalazione.

¹ Il facilitatore è la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il Team Whistleblowing informa il Presidente del Comitato Etico di gruppo di ogni segnalazione ricevuta. Il Comitato Etico di Gruppo informerà il Team Whistleblowing delle indagini condotte e degli esiti dei procedimenti.

Quando la segnalazione riguarda eventi che coinvolgono direttamente un membro del Team Whistleblowing o dell'Organismo di Vigilanza, può essere inviata al seguente indirizzo mail

alessandra.ferrari@ethosenergy.com; massimo.valsania@ethosenergy.com

Le segnalazioni possono essere effettuate, in tutte le lingue, con le seguenti modalità:

- In forma scritta, tramite la piattaforma informatica Navex, reperibile al seguente link <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106568/index.html>.
- In forma orale, tramite una linea telefonica disponibile 24 ore su 24 contattando il numero della helpline 800 974 725.
- In forma orale, tramite richiesta di un incontro di persona, in presenza o in videoconferenza, a scelta della persona segnalante, fissato entro un termine ragionevole e comunque non oltre 30 giorni. Tale richiesta di incontro può essere formulata tramite i canali di cui sopra.

Le segnalazioni vengono trattate ugualmente sia che la persona segnalante decida di rivelare la propria identità sia che la segnalazione sia presentata in forma anonima.

4.2 Gestione del canale interno di segnalazione

Quando riceve una segnalazioni il Team Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.
- Informa immediatamente il Presidente del Comitato Etico di gruppo. Il Comitato Etico di gruppo, ove ritenuto necessario, nomina un investigatore ai fini dello svolgimento delle indagini, comprese le audizioni e le acquisizioni documentali, quale soggetto autorizzato per il trattamento dei dati personali. Il Comitato Etico di Gruppo riferisce al Team Whistleblowing l'esito dell'indagine.
- Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.
- Se richiesto, fissa un incontro diretto con la persona segnalante entro un termine non superiore a 30 giorni.
- Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, richiede ulteriori informazioni.

- Organizza l'audizione della persona coinvolta su sua richiesta o, ove ritenuto opportuno, attraverso un procedimento per iscritto, acquisendo osservazioni scritte e documenti.
- Valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità/validità, anche ai fini della tutela del segnalante.
- Fornisce riscontro sulla segnalazione 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 riscontro alla persona segnalante contiene: (i) una risposta interlocutoria sullo stato di avanzamento dell'indagine, quando risulta necessario un periodo di tempo aggiuntivo; (ii) le motivazioni dell'archiviazione della segnalazione in caso di inammissibilità/manifesta infondatezza; (iii) le misure adottate per risolvere il problema quando la segnalazione è, in tutto o in parte, fondata, a meno che tali misure non siano riservate.
- Nel caso in cui la segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231, coinvolge l'Organismo di Vigilanza e collabora con esso nello svolgimento di tutte le attività di cui sopra. L'Organismo di Vigilanza può essere delegato per specifiche attività o per l'intera fase di indagine.

La segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Team Whistleblowing deve essere inoltrata al team stesso, con una delle modalità indicate nel paragrafo 4.1, entro 7 giorni dal suo ricevimento, dandone contestualmente comunicazione al segnalante.

5. SEGNALAZIONE ESTERNA

5.1 Condizioni e canale per effettuare una segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, con riferimento all'oggetto della segnalazione di cui al par. 3.1 se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- Il canale interno di segnalazione non è attivo o non ha i requisiti di legge.
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito.
- La persona segnalante 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 un rischio di ritorsione.
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per l'Italia le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica raggiungibile dal sito (www.anticorruzione.it/whistleblowing).

6. LE MISURE DI PROTEZIONE

In occasione dell'effettuazione di una segnalazione il Decreto 24 assicura diverse misure di protezione: (i) la garanzia della riservatezza; (ii) la tutela da misure ritorsive; (iii) le limitazioni della responsabilità per la rivelazione di informazioni riservate; e (iv) il riconoscimento di misure di sostegno per la persona segnalante.

Le misure di protezione si applicano alla persona segnalante se, al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni siano vere.

6.1 Obbligo di riservatezza

È garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, in tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

La rivelazione dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni può avvenire, soltanto con il suo consenso, in due soli casi:

- nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se l'identità della persona segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La richiesta alla persona segnalante di rivelare la propria identità deve sempre essere fatta per iscritto e indicare le motivazioni alla base della richiesta.

6.2 Protezione dalle ritorsioni

Chi effettua una segnalazione, ai sensi della presente Procedura Whistleblowing, non può subire ritorsioni.

Il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, dirette o indirette:

- Facilitatori.
- Persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

- Enti di proprietà della persona segnalante o l'ente per il quale la persona segnalante lavora.
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all'Autorità Nazionale Anticorruzione, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

Il Decreto 24 indica talune fattispecie che costituiscono ritorsioni: 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.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal Decreto 24, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti della persona segnalante, della responsabilità per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, alla persona segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Il Decreto 24 ha previsto un'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di avere subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. La deroga non si applica ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro ed ai soggetti giuridici che siano enti di proprietà della persona segnalante, enti in cui lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo, per i quali incombe dunque l'onere probatorio.

Compete all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

6.3 Limitazioni di responsabilità per la persona segnalante

Sono riconosciute limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile e amministrativa.

La limitazione di responsabilità opera solo nei casi in cui ricorrono le seguenti due condizioni:

- al momento della rivelazione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;

- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare delle tutele.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, la persona segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. Si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

La persona tutelata ai sensi del Decreto 24 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca di per sé reato.

6.4 Misure di sostegno

L'Autorità Nazionale Anticorruzione pubblica sul proprio sito l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, ossia informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni previste dal Decreto 24 sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono nel pieno rispetto delle norme previste dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") in materia di protezione dei dati personali. Ad esempio, la Società individua i responsabili del trattamento, le persone autorizzate al trattamento dei dati personali e rilascia un'informativa privacy alle persone segnalanti e alle altre persone coinvolte nella segnalazione. La protezione dei dati personali è garantita per la persona segnalante, i facilitatori, le persone coinvolte e quelle menzionate nella segnalazione, in qualità di interessati. È effettuata una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (cd. "DPIA") sul canale di segnalazione.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di legge.

8. SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità Nazionale Anticorruzione applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- (b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto 24, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- (c) da 500 a 2.500 euro nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Le condotte sopra descritte comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla parte generale del Modello 231.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura Whistleblowing è resa accessibile a tutti, resa visibile in tutti i luoghi di lavoro e pubblicata sul sito internet della Società www.ethosenergy.com, oltreché nell'intranet aziendale per tutti i dipendenti al seguente link <https://ethosenergygroup.sharepoint.com/sites/Home>.

La Società assicura un *training* periodico ai componenti del Team Whistleblowing e a tutto il personale interno sulla Procedura Whistleblowing. L'obiettivo è quello di promuovere un'adeguata comprensione delle finalità e delle tutele riconosciute dalla legge, nonché di coltivare una cultura dell'integrità e della responsabilità all'interno della Società.

MANAGEMENT OF THE ETHOSENERGY ITALIA S.P.A. WHISTLEBLOWING REPORTS

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

EthosEnergy Group – EthosEnergy Italia S.p.A.
© Copyright Tutti i diritti riservati - All rights reserved 2023

For internal use only Foglio/Sheet 1/12

1.	INTRODUCTION	4
2.	PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION	4
3.	SUBJECT OF THE REPORT	4
3.1	VIOLATION OF EUROPEAN UNION OR NATIONAL REGULATIONS	4
3.2	VIOLATION RELEVANT UNDER LEGISLATIVE DECREE 231/2001	5
3.3	WHAT CANNOT BE THE SUBJECT OF REPORTING	5
3.4	THE ELEMENTS AND THE CHARACTERISTICS OF THE REPORT	5
3.5	WHO CAN MAKE A REPORT	6
4.	INTERNAL REPORTING	6
4.1	INTERNAL REPORTING CHANNEL	6
4.2	MANAGEMENT OF THE INTERNAL REPORTING CHANNEL	7
5.	EXTERNAL REPORT	8
6.	PROTECTION MEASURES	8
6.1	OBLIGATION OF CONFIDENTIALITY	9
6.2	PROTECTION FROM RETALIATION	9
6.3	LIMITATIONS OF LIABILITY FOR THE WHISTLEBLOWER	10
6.4	SUPPORT MEASURES	10
7.	DATA PROTECTION	11
8.	SANCTIONS	11
9.	INFORMATION AND FORMATION	12

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

I. STATO DI REVISIONE / REVISION STATE

<i>Edition</i>	<i>Date</i>	<i>Emission Verification Approval</i>	<i>Reason for revision</i>	<i>Distribution</i>
01	06/12/2023	<p><i>Emission</i> C. Mottura Trade Compliance EH</p>  <p><i>Verification</i> A. Ferrari Group General Counsel, Chief Compliance Officer and Chief Counsel EH</p>  <p>R. Bussi IMS Manager, Internal Member of 231 Supervisory Body</p>  <p><i>Approval</i> M. Cincotta Executive VP EH</p> 		

Codice Documento / Document Code

 Edizione /
Issue

Data / Date

Document Title

QAS2_048COMP

01

06.12.2023

 MANAGEMENT OF THE WB
REPORTS

1. INTRODUCTION

The Legislative Decree 24/2023 (the **Decree 24**) has transposed in Italy the EU Directive 2019/1937 regarding the protection of individuals reporting breaches of Union law, introducing the obligation to establish internal channels for reporting information on breaches acquired in a work-related context.

The Decree 24 offers important protection measures in terms of confidentiality, protection against any form of retaliation, support measures, and privacy for individuals who, while working on behalf of a company, wish to make written or oral reports on certain breaches of law they have become aware of within their work environment.

Furthermore, the Decree 24 clearly defines the technical and organizational requirements for internal reporting channels and the external channel, overseen by the National Anti-Corruption Authority which whistleblowers can resort to under certain conditions.

2. PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION

EthosEnergy Italia S.p.A. (the **Company**) following this procedure (the **Whistleblowing Procedure**) intends to comply with the Decree 24.

The Company wants to internally promote a culture of effective communication and ensures that whistleblowers, by reporting breaches, such as acts, omissions, or illicit behaviours, they have become aware of, significantly contribute to improving their own organization.

Therefore, the Company encourages all recipients of the Whistleblowing Procedure, to report any breaches described here, whilst providing the following safeguards.

3. SUBJECT OF THE REPORT

3.1 Violation of European Union or national regulations

The whistleblower can report conduct, acts or omissions that harm the integrity of the Company and consist of:

- Offenses committed in violation of European Union and national regulations implementing them, in the following areas: public procurement; services, products, and financial markets, prevention of money laundering and terrorism financing; product safety and compliance; transportation safety; environmental protection; radiological protection and nuclear safety; food and feed safety, animal health, and welfare; public health; consumer protection; safeguarding privacy and personal data protection; network and information system security.
- Acts or omissions that harm the financial interests of the European Union as identified in European Union regulations (e.g., fraud, corruption, and any other illegal activities related to European Union expenses).
- Acts or omissions concerning the internal market that compromise the free movement

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

of goods, people, services, and capital. This includes breaches of European Union rules regarding competition, state aid, and corporate taxation.

- Acts or behaviours that undermine the purpose or objectives of the European Union provisions in the sectors mentioned in the previous points.

3.2 Violation relevant under Legislative Decree 231/2001

The whistleblower can report conduct, acts or omissions that harm the integrity of the Company and consist of illicit conducts relevant under Legislative Decree 231/2001 (the **Decree 231**), or violation of the Organizational Model 231 (the **231 Model**), which do not fall under the offences above mentioned, or violation of internal policies or procedures.

Where reports concern violation of internal policies not concerning the above matters they shall be forwarded to the Group Ethics Committee for handling in accordance with the provisions of the Code of Ethics.

3.3 What cannot be the subject of reporting

Reports should cover behaviours, actions, or omissions identified by the whistleblower within its work environment.

Disputes, claims, or demands related to a personal interest of the whistleblower that exclusively pertain to their individual labor relations or are inherent in their labor relations with hierarchically subordinate figures, cannot be reported. For example, reports concerning labor disputes and pre-litigation stages, discrimination between colleagues, interpersonal conflicts between the whistleblower and another worker or with hierarchical superiors.

3.4 The elements and the characteristics of the report

Reports must be as precise and detailed as possible to allow the assessment of the facts by those responsible of receiving and handling them.

They must be clear on:

- Date and place when the fact that is the subject of the report occurred.
- The description of the fact.
- The personal details or other elements that make it possible to identify the person to whom the reported facts can be attributed.

It is also useful to attach documents available to support the report, as well as to identify any other individual potentially aware of the facts.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

3.5 Who can make a report

All individuals who have acquired information through their employment or legal relationship with the Company are eligible to submit reports, also anonymously.

In particular, the following persons can make reports:

- Employees, including those on fixed-term, part-time, intermittent, supply, apprenticeship, ancillary employment contracts, and workers providing occasional services.
- Self-employed workers, collaborators, freelancers, and consultants providing their services to the Company.
- Volunteers and interns, whether paid or unpaid, who provide services to the Company.
- Shareholders and individuals with administrative, managerial, supervisory or representation roles, even in de facto terms (for instance partners, directors and auditors and members of the supervisory body pursuant to the Decree 231).

Protection measures provided in paragraph 6 also applies during the probationary period and before or after the establishment of the employment or legal relationship, especially when: (i) the relationship has not yet commenced, if the information on breaches was acquired during the selection process or other pre-contractual phases; (ii) during the probationary period; (iii) after the termination of the relationship if the information on breaches was acquired during the course of the relationship.

4. INTERNAL REPORTING

4.1 Internal reporting channel

The Company, in accordance with the Decree 24 and after consulting the trade union representations/organizations, has activated its internal reporting channels, ensuring the confidentiality of the identity of the whistleblower, the facilitator¹, the involved individual, any person mentioned in the report, as well as the content of the report and its related documentation.

The Company has appointed a committee responsible for receiving reports, composed of the Group General Counsel and Chief Compliance Officer and the Global Head of Engineering possessing the necessary expertise (the **Whistleblowing Team**).

The Whistleblowing Team gives the Supervisory Body access to any report concerning illicit conduct under Decree 231, or violation of the 231 Model to share all process of report management.

The Whistleblowing Team informs the Chairman of the Group Ethics Committee about any concern raised. The Group Ethics Committee will manage the investigation and inform the Whistleblowing Team about conducted investigations, and the outcomes of the proceedings.

¹ The natural person who assists a reporting person in the reporting process in a work-related context, and whose assistance should be confidential.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

When the report concerns events directly involving a member of the Whistleblowing Team or the Supervisory Body, it can be sent at the following e-mail address:

alessandra.ferrari@ethosenergy.com; massimo.valsania@ethosenergy.com

Reports can be made, in all languages, using the following methods:

- In written form, through the Navex digital platform, accessible at the following link: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106568/index.html>.
- Orally, through a 24-hour telephone line, through the Helpline Contact Number 800 974 725.
- Orally, by requesting an in-person or videoconference meeting, at the choice of the whistleblower, scheduled within a reasonable timeframe that does not exceed 30 days. Such a meeting request can be made through the above channels.

Reports are treated equally, whether whistleblowers choose to disclose their identity or if the report is submitted anonymously.

4.2 Management of the internal reporting channel

When receiving a report, the Whistleblowing Team performs the following activities:

- Issues an acknowledgment of receipt to the whistleblower within 7 days of receiving the report.
- Immediately informs the Chairman of the Group Ethics Committee. The Group Ethics Committee, if deemed necessary, appoints an investigator for the purpose of conducting investigations, including interviews and document acquisitions, authorised for personal data processing. The Group Ethics Committee reports back to the Whistleblowing Team the outcome of the investigation.
- Diligently follows up on reports received.
- If requested, schedules a direct meeting with the whistleblower within a reasonable timeframe that does not exceed 30 days.
- Maintains communication with the whistleblower, and requests additional information if necessary.
- Arranges the interview of the involved person upon their request or, when deemed appropriate, through written proceedings by acquiring written observations and documents.
- Evaluates whether the essential requirements of the report are met to assess its admissibility/validity, also for the purpose of providing protections for the whistleblower.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

- Provides feedback on the report within 3 months from the date of acknowledgment of receipt or, in the absence of such acknowledgment, within 3 months from the expiration of the 7-day period from the report's submission. The feedback to the whistleblower includes: (i) an interim response regarding the investigation, when an additional period is necessary; (ii) the reasons for dismissing the report in case of inadmissibility/manifestly unfounded claims; (iii) the measures taken to address the issue when the report is, in whole or in part, substantiated, unless such measures are deemed confidential.
- If the report concerns illicit conduct under Decree 231, or violation of the 231 Model, involves the Supervisory Body and collaborates with it in carrying out all the activities mentioned above. The Supervisory Body may be delegated for specific activities or the whole investigation phase.

The report submitted to an entity other than the Whistleblowing Team must be forwarded to the team itself, using one of the methods specified in paragraph 4.1, within 7 days of its receipt, while simultaneously notifying the whistleblower about the transmission.

5. EXTERNAL REPORT

The whistleblower may submit an external report if at the time of submission, with reference to the subject of the report under par. 3.1, one of the following conditions applies:

- The internal reporting channel is inactive or does not meet legal requirements.
- The whistleblower has previously made an internal report that did not produce any results.
- The whistleblower has reasonable cause to believe that an internal report would not be effectively addressed, or that making such a report might pose a risk of retaliation.
- The whistleblower has reasonable cause to believe that the breach could constitute an imminent or evident danger to the public interest.

The external reporting channel ensures the confidentiality of the whistleblower's identity, the involved person, any person mentioned in the report, as well as the content of the report and related documentation.

External reports are made in written form, through the online platform accessible from the website (www.anticorruzione.it/whistleblowing).

6. PROTECTION MEASURES

When a report is made, the Decree 24 ensures various protection measures: (i) confidentiality assurance; (ii) protection against retaliatory measures; (iii) limitations on liability for disclosing confidential information; and (iv) the implementation of support measures for the whistleblower.

The protection measures apply to the whistleblower if, at the time of the report, they have reasonable cause to believe that the information is true.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

6.1 Obligation of confidentiality

Confidentiality regarding the whistleblower's identity, facilitator, involved parties, and those referenced in the report is ensured throughout all phases of the reporting process.

Disclosure of the whistleblower's identity to individuals not authorized to receive or act on reports, can occur only with explicit consent in two specific scenarios:

- Within disciplinary proceedings against the alleged wrongdoer based on the reported conduct, provided the whistleblower's identity is essential for the accused's defense.
- During internal or external reporting procedures where disclosing the whistleblower's identity is necessary for the defense of the involved person.

Any request for the whistleblower's identity must be made in writing, stating the underlying reasons for the request.

6.2 Protection from retaliation

Individuals reporting under this Whistleblowing Procedure are safeguarded from facing any form of retaliation.

The prohibition of retaliation against the whistleblower extends to those who might be targets of direct or indirect retaliation:

- Facilitators.
- Individuals within the same work context as the whistleblower, sharing a stable emotional or familial relationship within the fourth degree of affinity or consanguinity.
- Colleagues of the whistleblower working within the same professional context, maintaining a regular and current relationship with the whistleblower.
- Entities owned by the whistleblower or the entity for which the whistleblower works.
- Entities operating within the same professional context as the whistleblower.

Any alleged retaliatory action, whether attempted or threatened, must be reported to National Anti-Corruption Authority, which is entrusted with investigating whether such actions are a consequence of the report.

Decree 24 outlines certain actions that constitute retaliations: dismissal, suspension or equivalent measures, demotion, withholding of promotion, transfer of duties, change of location of place of work, reduction in wages, change in working hours, withholding of training or any restriction of access to it, negative performance assessment or employment reference, imposition of any disciplinary measure or other penalty, including financial penalties.

Subject to specific liability limitations established by Decree 24, protection against retaliatory actions does not apply if a judicial ruling, even if not final, determines the whistleblower's

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

responsibility for slander or defamation crimes or civil liability due to deliberately reporting false information with fraud or gross negligence. In cases where liabilities are established, the whistleblower also faces disciplinary sanctions.

Decree 24 has established a reversal of the burden of proof, indicating that if an individual demonstrates having made a report and subsequently faced retaliation due to it, the burden of proof lies on the person who carried out such retaliatory actions. However, this exception does not apply to facilitators, individuals within the same work context, colleagues, or legal entities owned by the whistleblower, entities where the whistleblower works, or entities operating within the same work environment, for whom the burden of proof remains.

It is the responsibility of the judicial authority (ordinary judge) to implement all necessary measures, including provisional ones, to ensure the protection of the affected legal situation. This includes compensation for damages, reinstatement in the workplace, issuing orders to cease actions in violation of the prohibition of retaliation, and declaring nullity of adopted acts.

6.3 Limitations of liability for the whistleblower

Certain limitations of liability are recognized concerning the disclosure of specific categories of information. These limitations come into effect under specific conditions, otherwise, there would be consequences in terms of criminal, civil, and administrative liability.

The limitation of liability is enforced when both of the following conditions are met:

- At the time of disclosure, there are reasonable grounds to believe that the information is necessary to uncover the breach.
- The report has been made in accordance with the conditions outlined in Decree 24 to benefit from protections.

Both conditions must be met to exclude liability. If satisfied, the whistleblower incurs no civil, criminal, administrative, or disciplinary liability.

Criminal liability and any other additional liabilities, including civil, administrative, or disciplinary, are excluded in cases of disclosure of information subject to secrecy obligations. These include, in particular, office secrecy, professional secrecy, scientific and industrial secrets (Art. 326, 622, 623 Criminal Code), and the breach of duty of loyalty (Art. 2105 Civil Code).

A person protected under Decree 24 does not face any civil or administrative liability for acquiring information about breaches, or accessing such information, provided that the acquisition itself does not constitute an offence.

6.4 Support measures

The National Anti-Corruption Authority publishes on its website the list of third-sector entities that provide support measures to whistleblowers. These measures include information, assistance, and consultations free of charge regarding the reporting procedures and protection

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

against retaliations prescribed by Decree 24 on the rights of the involved individuals and the methods and conditions for accessing state-sponsored legal representation.

7. DATA PROTECTION

The acquisition and management of reports are conducted in full compliance with the provisions set forth by the GDPR regarding the protection of personal data. For instance, the Company identifies data processing officers, authorized individuals responsible for managing personal data, and issue a privacy notice to whistleblowers and other involved parties in the report. The protection of personal data is ensured for the whistleblower, facilitators, the involved individuals, and those mentioned in the report as data subjects. A Data Protection Impact Assessment (DPIA) is carried out on the reporting channel.

Internal reports and related documentation are retained for the necessary period for handling the report and no longer than five years from the date of the communication of the final outcome of the reporting procedure, in compliance with legal obligations.

8. SANCTIONS

Without prejudice to other liability profiles, National Anti-Corruption Authority imposes the following administrative sanctions on the responsible party:

- (a) From 10.000 to 50.000 euro when it ascertains that retaliations have been carried out or when it determines that the report has been obstructed or an attempt has been made to obstruct it, or when the obligation of confidentiality has been violated;
- (b) From 10.000 to 50.000 euro when it is found that reporting channels have not been established, procedures for the submission and management of reports have not been adopted, or the adoption of such procedures does not comply with what is provided for by Decree 24, when it is ascertained that the verification and analysis of the received reports have not been conducted;
- (c) From 500 to 2.500 euro in cases where the civil liability of the whistleblower for defamation or slander in cases of fraud or gross negligence is established, even by a first-instance judgment, except if the same person has already been convicted, even in the first instance, for the crimes of defamation or slander or in any case for the same offenses committed through the report to the judicial authority.

The aforementioned behaviours entail the application of disciplinary sanctions provided for in the General Part of the 231 Model.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS

9. INFORMATION AND FORMATION

The Whistleblowing Procedure is made accessible to everyone, clearly displayed in all work-places, and published on the Company's website www.ethosenergy.com] and on the Company's intranet for all employees, at the following link <https://ethosenergygroup.sharepoint.com/sites/Home>

The Company ensures periodic training for the members of the Whistleblowing Team and all internal staff on the Whistleblowing Procedure. This is aimed at fostering an appropriate understanding of the purposes and protections recognized by the law, as well as cultivating a culture of integrity and responsibility within the Company.

Codice Documento / Document Code	Edizione / Issue	Data / Date	Document Title
QAS2_048COMP	01	06.12.2023	MANAGEMENT OF THE WB REPORTS