

Politica di whistleblowing

Ilserv S.r.l. – una controllata di Enviri Corp.

I. Scope.

Questa politica si applica a tutte le persone che lavorano per o con l'organizzazione, inclusi manager, direttori, dipendenti, consulenti, appaltatori, apprendisti, tirocinanti, lavoratori da remoto, lavoratori part-time o a tempo determinato, personale temporaneo e lavoratori occasionali. Si applica anche a parti esterne, inclusi collaboratori, agenti, distributori, rappresentanti, consulenti, freelance, fornitori, appaltatori e partner, che sono coinvolti in modo materiale e/o continuo in attività sensibili svolte per conto o nell'interesse di Ilserv.

II. Scopo politico

Lo scopo di questa politica è:

- incoraggiare il personale a segnalare i sospetti atti illeciti il prima possibile, sapendo che tali preoccupazioni saranno prese sul serio, indagate dove opportuno e trattate con la dovuta riservatezza;
- fornire al personale indicazioni chiare su come sollevare tali preoccupazioni;
- Rassicurare il personale che qualsiasi rapporto redatto in buona fede può essere presentato senza timore di ritorsioni, anche se alla fine si rivelasse infondato.

Questa politica non fa parte del contratto di lavoro di nessun dipendente e può essere modificata in qualsiasi momento. Inoltre, questa politica fa parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello") adottato da Ilserv S.r.l. ("Ilserv") ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 ("Decreto 231"). Ilserv S.r.l. è una controllata di Enviri Corp.

Come previsto dall'articolo 6, paragrafo 2-bis e sequenze del Decreto 231, un Modello adeguato deve prevedere, tra le altre cose, canali interni di segnalazione, un divieto di ritorsione e un sistema disciplinare adeguato a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, in conformità con il Decreto Legislativo n. 24/2023 Direttiva di attuazione (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni giuridiche nazionali (la "Decreto di Whistleblowing" o "Decreto Legislativo 24/2023")

III. Definizioni.

Whistleblowing - è la segnalazione, nell'interesse pubblico, di informazioni riguardanti sospetti illeciti o pericoli legati ad attività lavorative. I rapporti possono riferire, ad esempio, a:

- Attività criminale
- Errori giudiziari
- Pericolo per la salute e la sicurezza
- Danni all'ambiente
- violazione di obblighi legali, professionali o normativi
- corruzione
- Frode finanziaria o cattiva gestione.

In particolare, in conformità con il Decreto di Whistleblowing, si possono riportare quanto segue:

- condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto 231, inclusa la condotta che costituisce uno o più reati nel catalogo dei reati che danno luogo alla responsabilità delle entità giuridiche, o condotte che costituiscono violazioni del Modello;
- reati che rientrano nell'ambito di atti dell'Unione Europea o nazionali, inclusi gli atti che attuano il diritto dell'Unione Europea, relativi ai settori identificati nel Decreto di Whistleblowing;
- atti o omissioni che costituiscono frode o altra attività illecita che influenzano gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea, ad esempio violazioni della concorrenza e delle regole sugli aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che, in qualsiasi modo, ostacolano l'oggetto o lo scopo degli atti dell'Unione Europea nelle aree sopra menzionate.
- Tuttavia, i seguenti non possono essere segnalati secondo questa politica:
- semplici voci o voci;
- reclami, richieste, richieste o reclami legati a un interesse personale del Whistleblower;
- qualsiasi condotta che esca dall'ambito normativo del Decreto Legislativo 24/2023.

Tuttavia, i seguenti non possono essere segnalati secondo questa politica:

- semplici voci o voci;
- reclami, richieste, richieste o reclami legati a un interesse personale del Whistleblower;
- qualsiasi condotta che esca dall'ambito normativo del Decreto Legislativo 24/2023.

¹ Le disposizioni contenute in questa Procedura non esentano - in alcun modo - le persone che, essendo funzionari pubblici o responsabili di un servizio pubblico, sono gravate dall'obbligo di segnalare, ai sensi dell'articolo 331 del Codice di Procedura Penale e degli articoli 361 e 362 del Codice Penale, alle autorità giudiziarie o contabili.

¹ Per un'analisi più esaustiva delle informazioni che non possono essere riportate ai sensi del Decreto di Whistleblowing - e, più in generale, per un esame completo del suo ambito oggettivo - si riferisce all'Articolo 1 del Decreto di Whistleblowing. In particolare, i seguenti non possono essere oggetto di una Relazione (i) violazioni già obbligatoriamente regolamentate dall'Unione Europea o dagli atti nazionali indicati nella Parte II dell'Allegato al Decreto di Whistleblowing, o dagli atti nazionali che costituiscono l'attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Parte II dell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, sebbene non indicato nella Parte II dell'Allegato al Decreto di Whistleblowing; (ii) violazioni relative alla sicurezza nazionale, così come agli appalti relativi agli aspetti della difesa o della sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non siano soggetti al diritto secondario pertinente dell'Unione Europea.

Un Whistleblower è una persona che, in buona fede, segnala una preoccupazione genuina relativa a una delle situazioni sopra descritte. Quando una persona ha motivi ragionevoli per credere che tale condotta sia avvenuta, stia avvenendo o sia probabile che accada, la questione dovrebbe essere segnalata il prima possibile. Questa politica non deve essere utilizzata per reclami relativi a circostanze personali, ad esempio riguardo al modo in cui una persona è stata trattata sul lavoro. In tali casi, si deve seguire la Procedura di Reclamo. Se vi è incertezza sul fatto che una situazione particolare rientri nell'ambito di questa politica, è consigliabile consultare il rappresentante locale delle Risorse Umane, il team legale o Compliance@enviri.com.

IV. Politica.

Come fare una denuncia di whistleblowing

I dipendenti possono sollevare una preoccupazione al proprio responsabile diretto, sia verbalmente che per iscritto. Tuttavia, se la questione è particolarmente grave, se ritieni che il tuo responsabile non abbia affrontato la tua preoccupazione, o se preferisci non sollevarla con lui per qualsiasi motivo, dovresti contattare il tuo rappresentante locale di Human Resource, il team legale o presentare la domanda presso la [linea di interruzione](#).

Riservatezza

Quando viene effettuata una segnalazione riservata, si faranno ogni sforzo per proteggere l'identità del segnalatore e limitare la divulgazione a quanto necessario per l'indagine o come previsto dalla legge. Segnalazioni anonime, incluse quelle emesse tramite la Integrity Line, possono compromettere la capacità della Società di condurre un'indagine completa, inclusa l'ottenimento di ulteriori informazioni e la valutazione delle questioni sollevate. Tuttavia, tali rapporti possono comunque essere considerati a discrezione della Società, nella misura consentita dalla legge applicabile.

Divulgazioni Esterne

L'intento di questa politica è fornire un meccanismo interno per segnalare, indagare e affrontare le problematiche da segnalare. Qualora siano soddisfatte le condizioni stabilite dalla legge applicabile, possono essere presentate anche segnalazioni esterne all'autorità competente, inclusa l'Autorità Nazionale Italiana Anticorruzione (ANAC), ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023. I whistleblowing report possono riguardare il comportamento dei dipendenti così come le azioni di terze parti, come clienti, fornitori o fornitori di servizi, ove rilevante per le questioni trattate da questa politica.

Per garantire il massimo livello di protezione, la Società considera e gestisce segnalazioni anonime in conformità con i criteri stabiliti in questa politica. In particolare, le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione quando sono adeguatamente supportate e riguardano comportamenti che rientrano nell'ambito del Decreto di Whistleblowing.

Data di entrata in vigore: 20 marzo 2026
Dipartimento Responsabile: Dipartimento Legale di Enviri

Indagine ed esito

Al ricevimento di una segnalazione, la conferma sarà fornita tempestivamente e in ogni caso entro 7 giorni. Verrà effettuata una valutazione preliminare per determinare se sia necessaria un'ulteriore indagine. Il segnalatore sarà informato del follow-up effettuato o proposto entro 3 mesi dalla conferma di ricezione o, se non viene inviata conferma, entro 3 mesi dalla scadenza del periodo di 7 giorni dalla presentazione del rapporto.

Quando opportuno, può essere nominato un investigatore o una squadra investigativa, inclusi individui con esperienza investigativa rilevante o conoscenze specialistiche sull'argomento del rapporto. Qualsiasi investigatore di questo tipo può formulare raccomandazioni per modifiche volte a ridurre il rischio di futuri illeciti.

Saranno fatti sforzi ragionevoli per tenere il segnalatore informato sull'andamento dell'indagine e sulla tempistica prevista. Tuttavia, gli obblighi di riservatezza possono limitare le informazioni che possono essere divulgate in relazione all'indagine o a qualsiasi azione disciplinare derivante. Tutte le informazioni relative all'indagine devono essere trattate come riservate. Quando si determina che una denuncia è stata fatta con malizia o per guadagno personale, possono essere intraprese misure disciplinari.

Sebbene un risultato particolare non possa essere garantito, le preoccupazioni sollevate ai sensi di questa politica saranno affrontate in modo equo e appropriato. Se il segnalatore non è soddisfatto della gestione di una questione, la questione può essere sollevata al rappresentante locale delle Risorse Umane o al team legale.

Protezione e supporto per i whistleblower

Nessun membro dello staff sarà sottoposto a trattamenti dannosi per aver fatto una segnalazione. Il trattamento dannoso include licenziamento, provvedimenti disciplinari, minacce o qualsiasi altro trattamento sfavorevole legato alla sollevazione di una preoccupazione.

È vietato il ritorsione contro i whistleblower. Questo include minacce, intimidazioni, molestie o comunque ritorsioni contro una persona per aver fatto una denuncia. Qualsiasi membro dello staff che si impegna in tali comportamenti può essere soggetto a provvedimenti disciplinari.

Divieto di ritorsioni

La Società vieta ritorsioni, discriminazioni o qualsiasi altra forma di trattamento avverso in relazione a una segnalazione fatta ai sensi di questa politica. Nessuna persona può essere licenziata, retrocessa, sospesa, minacciata, molestata o comunque svantaggiata, né

Data di entrata in vigore: 20 marzo 2026
Dipartimento Responsabile: Dipartimento Legale di Enviri

direttamente né indirettamente, perché ha fatto, o si ritiene abbia fatto, una denuncia. Per ulteriori informazioni, consulta la [Politica Anti-Ritorsione della Società](#).

Ai fini di questa politica, la ritorsione include qualsiasi atto, omissione, condotta o minaccia derivante da una segnalazione e che causa, o possa causare, un danno ingiusto al Whistleblower, sia diretto che indirettamente. La rappresaglia può includere, ad esempio:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione o negazione della promozione;
- c) cambiamenti di mansione, luogo di lavoro, stipendio o orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o la limitazione dell'accesso alla formazione;
- e) valutazioni o referenze negative delle prestazioni;
- f) misure disciplinari o altre sanzioni, incluse sanzioni economiche;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o altro trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo determinato quando vi fosse una legittima aspettativa di tale conversione;
- j) non rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a tempo determinato;
- k) danni alla reputazione, anche sui social media, o perdite economiche o finanziarie, inclusa la perdita di opportunità di business o reddito;
- l) inserimento formale o informale in liste nere o altri accordi che possano influenzare le prospettive di lavoro future nel settore o nel settore rilevante;
- m) revoca di una licenza o di un permesso; e
- n) richiedendo che l'individuo si sottoponga a esami psichiatrici o medici.

Queste protezioni si applicano anche quando un rapporto risulta infondato, purché sia stato redatto sulla base di motivi ragionevoli per credere che le informazioni riportate fossero vere al momento della relazione. Qualsiasi violazione di questo divieto può comportare azioni disciplinari contro la persona responsabile, insieme a qualsiasi altra misura appropriata in conformità con la legge applicabile e eventuali accordi collettivi pertinenti.

Tracciabilità e Conservazione dei Dati

I rapporti ricevuti e la documentazione correlata vengono archiviati e archiviati in formato cartaceo e/o digitale, adottando tutte le precauzioni necessarie per garantire il massimo livello di riservatezza.

I dati personali sono trattati in conformità con il Regolamento (UE) 2016/679, il Decreto Legislativo n. 196/2003 e, in ogni caso, in conformità con qualsiasi altra disposizione legale e normativa applicabile sulla privacy.

² Ai sensi dell'articolo 17 del Decreto di Whistleblowing, nel contesto di procedimenti giudiziari o amministrativi o, in ogni caso, di controversie extragiudiziali riguardanti la verifica della condotta, degli atti o delle omissioni proibite contro il whistleblower, si presume che tale condotta o atti siano stati messi in atto a causa del caso. L'onere di dimostrare che tali comportamenti o atti sono motivati da motivi non collegati al caso ricade sulla persona che li ha commessi. Nel caso di una richiesta di risarcimento presentata all'autorità giudiziaria dal whistleblower, se tali persone dimostrano di aver presentato una denuncia e subito un danno, si presume, salvo diversa prova, che il danno sia conseguenza di tale rapporto, divulgazione pubblica o reclamo all'autorità giudiziaria o contabile.

Data di entrata in vigore: 20 marzo 2026
Dipartimento Responsabile: Dipartimento Legale di Enviri

I dati personali manifestamente irrilevanti per la gestione di un caso specifico non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente. Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione di una segnalazione viene effettuato in conformità con i principi stabiliti negli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 e nelle relative disposizioni legali e normative sulla privacy, fornendo le relative notifiche informative al Whistleblower e alle altre persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 dello stesso Regolamento, e adottando misure appropriate per tutelare i diritti e le libertà dei soggetti in dato.

I rapporti e la documentazione relativa sono conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, in ogni caso, per non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale, in conformità con gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto di Whistleblowing e dai principi stabiliti dalla legislazione sulla privacy applicabile, salvo che non sia necessaria una conservazione più lunga ai fini del contenzioso o in risposta a richieste delle autorità competenti. Il testo completo dell'avviso sulla privacy è contenuto in un documento separato.

V. Applicazione e conseguenze.

Tutti i dipendenti sono responsabili di rispettare questa politica. I manager sono responsabili di comunicare e far rispettare costantemente questa politica. La violazione di questa politica comporterà azioni della direzione che possono includere sanzioni sanzionali fino a licenziamento.

VI. Informazioni di contatto.

Dipartimento Legale e di Conformità di Enviri:

LegalSupport@enviri.com

VII. Firma, Titolo e Data di Approvazione



Samuel Romainsky

VP, Consulente Generale e Direttore della Conformità