

Ghella | Global

Politica Whistleblowing

Ghella si impegna a prevenire e a contrastare con tempestività ogni episodio che possa minare i propri Valori e la propria Visione aziendale. A questo scopo, abbiamo attivato un portale web dedicato al Whistleblowing, strumento pensato per incoraggiare e guidare la segnalazione di qualsiasi comportamento inappropriato, illegale o che violi il nostro “Compliance Program”. Il portale garantisce che ogni segnalazione – da parte di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, consulenti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché business partner, fornitori e subappaltatori – venga valutata in modo equo, imparziale, tempestivo e riservato.

Il nostro Compliance Program è costituito dal Codice Etico, dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione adottato ai sensi della ISO 37001, dalle linee Guida Anticorruzione, dalle Linee Guida sui Diritti Umani, dal sistema di gestione della responsabilità sociale ai sensi dello standard SA8000, dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 (MOG 231), dal D.lgs. n. 24/2023 (in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di Whistleblowing) e da qualsiasi altra politica di compliance alla normativa locale eventualmente adottata dalle società estere del Gruppo.

Cosa segnalare

Le segnalazioni devono riguardare sospette violazioni del Compliance Program, delle procedure interne aziendali o casi di condotta illecita ai sensi della normativa vigente.

Rientrano tra i componenti segnalabili atti, omissioni o condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato. Per un elenco dettagliato delle tipologie di violazioni previste dal D.lgs. n. 24/2023, si rimanda all'Allegato 2 della presente Politica. Inoltre, è possibile segnalare:

- informazioni relative a condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate;
- attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower (segnalante) ritenga possano verificarsi sulla base di elementi concreti precisi e concordanti;
- fondati sospetti relativi a violazioni già commesse o che potrebbero essere commesse.

Sono esclusi dalla presente politica i reclami di natura commerciale o le segnalazioni riguardanti fatti o circostanze già oggetto di procedimenti giudiziari o amministrativi in corso, monitorati dal Dipartimento Legale di Ghella.

Nel caso in cui la segnalazione ricada al di fuori dell'ambito previsto dalla presente Politica, il destinatario provvederà a indirizzare il segnalante verso la procedura o il canale aziendale più appropriato, se esistente.

Come fare una segnalazione

Le segnalazioni delle presunte violazioni devono essere dettagliate e presentate per iscritto, attraverso la procedura guidata presente sul portale web al seguente link:

- [Ghella.com/whistleblowing](https://ghella.com/whistleblowing)

La piattaforma prevede anche la possibilità di registrazione vocale delle segnalazioni con alterazione della voce per proteggere l'identità del segnalante.

L'azienda mette a disposizione, per le sole segnalazioni provenienti dall'Italia, anche il canale di posta ordinaria per l'invio di segnalazioni scritte, da inviarsi all'indirizzo della sede sociale di Ghella S.p.A. – Via Pietro Borsieri 2A - 00195 Roma (Italia), seguendo le indicazioni previste dalla procedura di Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing.

A seconda della loro provenienza, le segnalazioni inviate saranno gestite da:

- **Organismo di Vigilanza** se la segnalazione riguarda la controllante Ghella S.p.A. o le società controllate italiane che adottano la procedura di Ghella in materia di whistleblowing;
- **Head of Risk & Compliance** di Ghella S.p.A., se la segnalazione riguarda una delle società controllate estere.

Il segnalante può richiedere un incontro diretto fissato entro un mese dalla richiesta..

Quando possibile si incoraggia il dialogo diretto con la persona interessata, il proprio responsabile o, per l'estero, con il Compliance Manager di riferimento (vedi Allegato 1). All'allegato 1 della presente Politica sono riportati i canali disponibili per le segnalazioni e la lista dei Compliance Manager di Area.

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto la possibilità di utilizzare un canale esterno di segnalazione, gestito da [ANAC](#), nei casi in cui:

- Il canale di segnalazione interno non sia attivo o non conforme a quanto previsto dal Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- il segnalante ha validi motivi per ritenere che una segnalazione interna non verrebbe gestita in modo efficace, oppure che tale segnalazione potrebbe esporlo al rischio di ritorsioni;
- il segnalante ha validi motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Gestione e analisi delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza (OdV) e l'Head of Risk & Compliance sono formalmente responsabili di ricevere e gestire le segnalazioni e hanno il compito di garantire il dovuto follow-up.

Se la segnalazione riguarda potenziali fenomeni corruttivi, l'OdV deve informare il Responsabile della Funzione Anti Bribery (ABF), che dovrà essere coinvolto nella gestione della segnalazione.

Tali soggetti devono rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Ogni segnalazione sarà considerata con attenzione e sottoposta ad analisi accurata da parte dall'OdV o dall'Head of Risk & Compliance, con il supporto del General Counsel e dei Compliance Manager locali, nel pieno rispetto della natura confidenziale della segnalazione. Durante l'analisi verranno raccolte informazioni presso i dipartimenti interessati e/o da altri soggetti coinvolti, al fine di ricostruire correttamente i fatti.

L'OdV o l'Head of Risk & Compliance mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e, nel caso in cui la segnalazione non contenga informazioni sufficienti, possono richiedere ulteriori dettagli e/o integrazioni. Per garantire trasparenza e tracciabilità, si raccomanda di privilegiare comunicazioni scritte lungo tutte le fasi della gestione. L'OdV o l'Head of Risk & Compliance deve dare diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute, attraverso attività di analisi e di investigazione. Un riscontro formale dovrà essere fornito al segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento¹. Va tenuto conto, tuttavia, che in

¹ In assenza di tale avviso, il termine di tre mesi si considera con riferimento alla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

alcuni casi potrebbe non essere possibile condividere informazioni dettagliate sulle azioni adottate, al fine di rispettare obblighi di legge, come la tutela della privacy, la protezione dei dati personali, il riserbo su informazioni commerciali sensibili o accordi di riservatezza. Tutte le segnalazioni devono essere registrate e la relativa documentazione, inclusi i materiali prodotti o raccolti durante la fase di analisi, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, integrità, tracciabilità e protezione dei dati, nonché dei tempi di conservazione previsti dalla normativa vigente. È prevista anche la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. In tali casi, è consigliabile comunque avvalersi di una consulenza legale appropriata, prima di procedere.

Tutti i soggetti designati a ricevere le segnalazioni sono obbligati a trattare i dati personali (ivi incluse le categorie particolari di dati personali), dei segnalanti, dei soggetti coinvolti e di eventuali terze parti in linea con il Regolamento (UE) 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati ("GDPR"), con il D. Lgs. 24/2023 e con le normative vigenti in materia di protezione dei dati personali. I dati saranno trattati esclusivamente per la gestione delle segnalazioni e per l'accertamento degli illeciti segnalati. Saranno applicati i principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione dei dati, garantendo che vengano raccolte solo le informazioni strettamente necessarie per le finalità previste. I dati personali saranno conservati per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e delle eventuali indagini conseguenti, con adeguate misure di sicurezza a tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti.

Protezione del segnalante e misure disciplinari

Le segnalazioni e le informazioni in esse contenute, come l'identità del segnalante (se nota), saranno trattate in modo confidenziale. L'identità del segnalante non verrà rivelata senza previo consenso scritto del soggetto interessato, a meno che non sia richiesto diversamente dalla legge.

Le segnalazioni possono essere accettate anche in forma anonima, senza indicare dati personali. Tuttavia, in questi casi la gestione della segnalazione potrebbe risultare più complessa nel caso in cui fossero necessarie ulteriori informazioni da parte del segnalante per la positiva risoluzione dell'investigazione.

Ghella si impegna a tutelare pienamente i segnalanti da ripercussioni o da qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Qualsiasi segnalante che riporti internamente un episodio in buona fede, non sarà perseguito e non verrà intrapresa alcuna azione contro di lui/lei nel caso in cui le informazioni fornite non possano essere provate o diventino irrilevanti o insufficienti per risolvere la segnalazione. Qualora emergano ulteriori informazioni rilevanti a seguito della segnalazione, il segnalante è invitato a riportarle tempestivamente, indipendentemente dal fatto che queste informazioni supportino o invalidino la segnalazione originaria.

Ghella estende la tutela da ritorsioni anche a colleghi, familiari del segnalante e facilitatori – ovvero coloro che supportano il processo di segnalazione – operanti nello stesso contesto professionale, e garantisce la riservatezza del loro coinvolgimento. A titolo esemplificativo, sono considerate 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;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ghella adotterà misure disciplinari appropriate nel caso di segnalazioni fatte in malafede, e/o in caso di minacce o ritorsioni verso i soggetti che presentano segnalazioni.

Le misure disciplinari saranno proporzionate all'entità e alla gravità della cattiva condotta accertata e potrebbero includere, nei casi più gravi, anche la cessazione del rapporto di lavoro.

La politica si applica a tutte le attività di Ghella a livello Globale, pertanto chiediamo anche a tutti i nostri partner, fornitori e subappaltatori il pieno rispetto e l'adesione ai principi in essa espressi.

Questa politica è condivisa con tutte le persone di Ghella sin dal loro ingresso in azienda, come parte integrante del processo di *onboarding*, ed è accessibile tramite la intranet aziendale e il sito web istituzionale.

La Politica Whistleblowing è riesaminata ogni anno nel corso del Riesame del Sistema di Gestione per garantirne la coerenza con la missione e la visione di Ghella.

Allegato 1: Canali disponibili per presentare una segnalazione

Allegato 2: Elenco delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023



Enrico Ghella

Presidente e Amministratore Delegato, luglio 2026

Allegato 1

I canali disponibili per presentare una segnalazione formale sono:

Paese	Responsabile	Portale web	Posta ordinaria
Italia	Supervisory Body (OdV) Ghella S.p.A.	Ghella.com/whistleblowing	Ghella S.p.A. via Pietro Borsieri 2/A, 00195 – Roma, Italia
Esteri	Head of Risk & Compliance Ghella S.p.A.	Ghella.com/whistleblowing	Ghella S.p.A. via Pietro Borsieri 2/A, 00195 – Roma, Italia

La seguente tabella contiene la lista dei Compliance Manager di area, divisi per Paese con i rispettivi recapiti, che possono essere contattati per i casi minori, per eventuali richieste di supporto o per chiarimenti:

Paese	Compliance Manager di Area	Indirizzo e-mail	Indirizzo di posta
Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA)	Compliance Manager EMEA	complianceemea@ghella.com	Ghella S.p.A. via Pietro Borsieri 2/A, 00195 – Roma Italia
Asia Pacifico (APAC)	Compliance Manager APAC	complianceapac@ghella.com	Level 12, 2 Elizabeth Plaza North Sydney NSW 2060 - Australia
America Latina (LATAM)	Compliance Manager LATAM	compliancelatam@ghella.com	Manuela Saenz 323 8° Piso Of. 801 CP 1107 Buenos Aires Argentina
Nord America	Compliance Manager Ghella North America	compliancenorthamerica@ghella.com	6205 Blue Lagoon Drive, Suite 290 33126 - Miami, Florida U.S.A.
Scandinavia	Compliance Manager Scandinavia	compliancescandinavia@ghella.com	Ghella S.p.A. - Hausmannsgate 6 0186 Oslo, Norvegia

Allegato 2

Elenco delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, possono costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (c.d. reati presupposto), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (individuati dall'allegato al D.lgs. 24/2023) o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Dir. UE 2019/1937), pur non indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (di cui all'art. 325 TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (di cui all'art. 26 par. 2 TFUE) comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.