

Drill Pac si impegna a prevenire e ad agire prontamente nel caso di episodi che possano minare i suoi Valori e la sua Visione aziendale. A questo scopo, Drill Pac rende disponibile un portale web di *Whistleblowing* al fine di incoraggiare e guidare la segnalazione di qualsiasi comportamento inappropriato o illegale o che violi il cosiddetto “Compliance Program” aziendale e per garantire una valutazione equa, imparziale, tempestiva e riservata di eventuali segnalazioni 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.

Il Compliance Program aziendale è costituito dal Codice Etico, dalle Linee Guida Anticorruzione, dalle Linee Guida sui Diritti Umani, 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.

## **Cosa segnalare**

Le segnalazioni devono riguardare specificatamente sospette violazioni al Compliance Program, alle procedure interne aziendali o casi di condotta illecita ai sensi della legislazione vigente.

Possano costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato. Si rimanda all'allegato 1 della presente Politica per il dettaglio delle tipologie di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. Inoltre, è possibile segnalare:

- le informazioni su condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti su violazioni commesse o che potrebbero essere commesse.

Sono esclusi dalla presente politica i reclami di tipo commerciale o le segnalazioni di circostanze/fatti già oggetto di procedimenti giudiziari o amministrativi in corso e monitorati dal Dipartimento Legale di Drill Pac.

Nei casi in cui la natura della segnalazione faccia ricadere quest'ultima al di fuori del campo di applicazione della presente politica, il destinatario della segnalazione indicherà la politica o il processo aziendale più appropriato, ove esistente.

## **Come fare una segnalazione**

Le segnalazioni devono essere presentate in forma scritta e devono includere una descrizione dettagliata delle presunte violazioni oggetto della segnalazione, utilizzando la

procedura guidata presente sul portale web messo a disposizione dall'azienda al seguente link:

[Ghella.com/whistleblowing](https://ghella.com/whistleblowing) (nella sezione dedicata a Drill Pac).

In alternativa l'azienda mette a disposizione anche il canale di posta ordinaria per l'invio di segnalazioni scritte, da inviare al seguente indirizzo:

- Drill Pac S.r.l. – Sede Operativa Via Grazia Cavanna, 46 loc. Borgonovo - 43018 Sissa Trecasali (PR) (Italia).

Le segnalazioni inviate tramite posta ordinaria dovranno essere indirizzate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Ghella S.p.A., gestore delle comunicazioni per Drill Pac.

In alternativa al portale web, le segnalazioni di presunte violazioni del Compliance Program possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza di Ghella S.p.A., gestore delle comunicazioni per Drill Pac, anche attraverso l'indirizzo di posta elettronica: [odvghella@ghella.com](mailto:odvghella@ghella.com)

## Gestione e analisi delle segnalazioni

Il **Gestore delle comunicazioni** è formalmente responsabile di ricevere e gestire le segnalazioni e ha il compito di garantire il dovuto follow-up. Ogni segnalazione sarà considerata con attenzione dal Gestore delle comunicazioni che svolgerà un'accurata analisi, nel rispetto della natura confidenziale della segnalazione, raccogliendo informazioni dai dipartimenti interessati e/o da altri soggetti coinvolti.

Nel caso in cui la segnalazione non contenga informazioni sufficienti, il Gestore delle comunicazioni può richiedere ulteriori dettagli al segnalante. Al fine di tenere traccia delle comunicazioni, garantire la trasparenza e facilitare una valutazione formale della segnalazione, sono da preferire le comunicazioni scritte lungo tutta la durata del processo.

Le fasi di analisi e di investigazione saranno svolte e finalizzate entro novanta giorni dalla segnalazione, a meno che la natura specifica dell'evento segnalato richieda più tempo. Il Gestore delle comunicazioni terrà informato il segnalante sui progressi delle sue richieste. In particolare, notificherà al segnalante quando la segnalazione è stata presa in carico e quando l'investigazione si è conclusa.

Ove possibile, Drill Pac fornirà un feedback al segnalante sull'esito dell'investigazione. Va tenuto conto, tuttavia, che potrebbe non essere possibile fornire informazioni dettagliate in merito alle azioni intraprese da Drill Pac in quanto questo potrebbe violare i doveri legali, incluso il diritto alla privacy e alla protezione di dati delle persone coinvolte o informazioni commerciali riservate o impegni di riservatezza presi in precedenza da Drill Pac.

Tutte le segnalazioni devono essere registrate e tutti i documenti allegati, inclusi quelli prodotti o raccolti durante la fase di analisi, devono essere archiviati in modo appropriato.

Tutti i soggetti designati a ricevere le segnalazioni, come descritto in questa politica, hanno l'obbligo di trattare le informazioni sensibili, come i dati personali, in linea con il General Data Protection Regulation (GDPR) e con le leggi relative alla protezione dei dati.

## **Protezione del segnalante e misure disciplinari**

Le segnalazioni e le informazioni in esse contenute, come pure l'identità del segnalante (se nota), saranno trattate in modo confidenziale. L'identità del segnalante non sarà 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 rivelare alcun dato personale. Va fatto presente, tuttavia, che tale scelta potrebbe rendere più complessa la risoluzione del problema segnalato, nel caso in cui fossero necessarie ulteriori informazioni da parte del segnalante per la positiva risoluzione dell'investigazione.

Drill Pac si impegna a proteggere pienamente i segnalanti da ripercussioni o da qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro collegata o risultante dall'aver effettuato una segnalazione. 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. Nel caso in cui emergano informazioni aggiuntive rilevanti a seguito della segnalazione, il segnalante è incoraggiato a riportarle immediatamente al Gestore delle comunicazioni di Drill Pac, indipendentemente dal fatto che queste informazioni supportino o invalidino la segnalazione originale.

Drill Pac si impegna a tutelare da ripercussioni, discriminazioni e ritorsioni i colleghi e i familiari del segnalante, come anche i facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Sono considerate, a titolo esemplificativo, ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Drill Pac adotterà inoltre misure disciplinari appropriate nel caso di segnalazioni fatte in malafede, di violazioni al sistema procedurale interno o delle leggi applicabili 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 contemplare anche la cessazione del rapporto di lavoro.

La presente politica è comunicata a tutti i nostri dipendenti quale elemento inderogabile del processo di formazione ed è resa disponibile a tutte le parti interessate sulla rete intranet aziendale e sul sito web della società.

**La presente politica è revisionata annualmente nel corso del Riesame del Sistema di Gestione.**

Novembre 2024



Giovanni Garrone

Amministratore Unico

## Allegato 1

### 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.