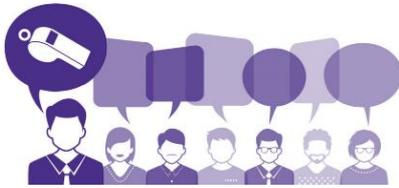


20  
24

Versione 2024

# Global Whistleblowing Policy





## Global Policy (GPL)

# Global Whistleblowing Policy

Codice: GPL.93.22	Versione: 03(12.24)
<b>Finalità</b>	Descrivere le modalità di presentazione, ricezione, analisi ed elaborazione delle segnalazioni relative a possibili illeciti ed irregolarità e garantire la tutela dei segnalanti.
<b>Cosa devo fare</b>	Leggere e applicare come richiesto nel caso in cui si rilevino comportamenti che costituiscono o possano costituire una violazione del nostro Codice Etico, delle politiche e delle procedure interne, di leggi e regolamenti applicabili, fatte salve eventuali leggi locali specifiche sullo stesso argomento ovvero specifiche <i>policy</i> locali che risultino in conflitto con la presente politica.
Sponsor	Chief legal Officer
Principale responsabile del contenuto	DN Compliance Manager e Internal Audit Director
Altre funzioni impattate	Tutte le funzioni
Riferimenti	Codice Etico
Documenti Abrogati	Nessuno
Ambito di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tutte le società del Gruppo De Nora e il Personale</b></li> <li>• <b>Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, contribuisca al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi del Gruppo.</b></li> </ul>
Distribuzione	Tutto il Personale e le terze parti
Approvatore	Firma per il Consiglio di amministrazione di Industrie De Nora <b>Paolo Dellachà</b> Chief Executive Officer 

## Contenuti

1. Principi fondamentali .....	3
2. Chi può segnalare .....	3
3. Contenuto delle Segnalazioni .....	3
4. Garanzia di riservatezza e anonimato.....	4
5. Protezione del Segnalante .....	4
6. Canali di segnalazione .....	5
7. Modalità di accertamento e gestione della segnalazione .....	6
8. Conservazione della documentazione.....	7
9. Sanzioni.....	7
10. Trattamento dei dati personali .....	8
11. Comunicazione e Formazione .....	8
12. Registro delle modifiche .....	8

## Acronimi e Definizioni

- **CODICE ETICO** = documento con cui il Gruppo descrive i principi etici e orienta il comportamento del personale di De Nora e di chiunque agisca internamente ed esternamente per conto o in nome dell'azienda, specificando i valori, i comportamenti attesi, l'impegno e le azioni a sostegno della loro realizzazione.
- **CANALI DI SEGNALAZIONE** = canali di segnalazione implementati dal Gruppo De Nora.
- **COMITATO ETICO** = un organo interno interfunzionale a presidio dei principi etici del Gruppo.
- **CONTROLLATE** = qualsiasi entità controllata direttamente o indirettamente da Industrie De Nora S.p.A.
- **DN** = Industrie De Nora S.p.A.
- **DESTINATARI** = è la funzione incaricata di gestire la Segnalazione.
- **FACILITATORE** = Persona (esterna o interna al Gruppo DN) operante all'interno del medesimo contesto lavorativo che assiste e supporta il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Ad esempio, un collega del Segnalante che lo assiste e lo supporta nella preparazione della segnalazione.
- **GRUPPO** = Industrie De Nora S.p.A. e le sue Controllate.
- **MODELLO 231** = Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi della normativa italiana di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **ORGANISMO DI VIGILANZA** = Organismo di Vigilanza nominato ai sensi della normativa italiana di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **POLICY** = La presente Global Whistleblowing Policy.
- **P.Or.SC.H** = People Organization Social Communication and Happiness.
- **SEGNALAZIONE** = Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **SEGNALANTE** = Persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **SEGNALATO** = Persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **VIOLAZIONI** = Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di De Nora e che consistono nelle condotte di cui al par. 3.

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

## 1. Principi fondamentali

Il Gruppo De Nora è fortemente impegnato a condurre la propria attività sulla base di comportamenti etici e di un solido sistema di *corporate governance* garantendo un elevato livello di tutela di chi effettua Segnalazioni effettive o potenziali, inclusi ragionevoli sospetti di violazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nell'ambito di rapporti di lavoro, riguardanti il Codice Etico, le politiche e procedure interne, di leggi e regolamenti.

Il Consiglio di Amministrazione di Industrie De Nora ha adottato la prima versione della presente Policy ad ottobre del 2022 ed è sempre coinvolto nell'approvazione dei suoi successivi aggiornamenti. Ogni società controllata adotta i principi e le regole inclusi nella Policy attraverso una delibera del Consiglio di Amministrazione (o del corrispondente organo/funzione/ruolo se la governance della rispettiva società non prevede tale organo) durante la prima riunione utile.

## 2. Chi può segnalare

Il Gruppo DN incoraggia i propri dipendenti e le terze parti a comunicare tempestivamente, tramite Segnalazioni orali o scritte, comportamenti che costituiscano o possano costituire una violazione effettiva o potenziale del Codice Etico, delle politiche e procedure interne, di leggi e regolamenti.

I soggetti che possono effettuare una Segnalazione sono i seguenti:

- componenti degli organi sociali con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.) e gli azionisti;
- tutto il personale compresi gli operai e i dipendenti in forza, assunti a tempo determinato o indeterminato, gli ex dipendenti e i lavoratori temporanei in relazione a circostanze di cui sono venuti a conoscenza prima della cessazione del rapporto di lavoro, i candidati a posizioni lavorative relativamente a circostanze avvenute durante il processo di selezione, nonché gli apprendisti e i tirocinanti;
- fornitori, qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti e, in linea generale, tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con il Gruppo.

## 3. Contenuto delle Segnalazioni

L'oggetto di una Segnalazione può essere costituito da:

- violazioni effettive o potenziali del Codice Etico, delle politiche interne, delle leggi e dei regolamenti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il Segnalante è venuto a conoscenza;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea<sup>1</sup>, laddove applicabile;

---

<sup>1</sup> Da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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 europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;  
Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

- comportamenti o situazioni contrarie al Modello 231, per le società italiane del Gruppo dotate di Modello 231.

È opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Le Segnalazioni in buona fede basate su di un ragionevole sospetto sono sufficienti per informare dell'esistenza di una potenziale Violazione purché il Segnalante abbia validi motivi per credere, alla luce delle circostanze e degli elementi a sua disposizione, che quanto riferito sia vero.

Al contrario, qualsiasi tipo di lamentela, ad esempio per quanto riguarda i servizi offerti dall'azienda, le condizioni di lavoro o di retribuzione, le presunte inefficienze di applicativi o sistemi operativi, ecc. non rientra nell'ambito di applicazione della presente Policy. Questi tipi di rimostranze devono essere comunicate direttamente alla funzione responsabile e/o alla funzione P.Or.SC.H.

#### 4. Garanzia di riservatezza e anonimato

Sono sempre garantiti l'anonimato e la riservatezza dei Segnalanti e dei soggetti che assistono il Segnalante durante il processo di Segnalazione, quali Facilitatori, la cui identità si mantiene riservata, nonché dei soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari e/o persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela o che abbiano con esso rapporti abituali e correnti. Allo stesso tempo saranno garantiti l'anonimato e la riservatezza di tutte le informazioni contenute nella segnalazione, compresa l'identità delle persone eventualmente citate.

Qualsiasi comportamento volto a rilevare l'identità di un Segnalante o a fornire informazioni da cui si possa dedurre la sua identità è considerato una violazione della presente Policy e può portare a provvedimenti rilevanti nei confronti dell'autore della violazione.

Resta salva la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti di difesa della persona interessata.

#### 5. Protezione del Segnalante

Il Gruppo DN assicura al Segnalante la protezione contro ogni atto di molestia, ritorsione o discriminazione per motivi legati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione fatta in buona fede. È vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione nei confronti sia del Segnalante o di persone/enti a lui collegati.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Policy.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone con il quale il Segnalante ha uno stabile legame affettivo o di parentela
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora.

Tutte le Segnalazioni fatte in buona fede e basate su una ragionevole convinzione ed elementi di fatto sono accolte con favore anche se, a seguito delle indagini svolte, la questione dovesse poi rivelarsi infondata.

- 
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

D'altra parte, De Nora non tollera segnalazioni presentate in malafede al solo scopo di diffamare, calunniare o arrecare danno ai soggetti citati. In tali casi saranno promossi opportuni provvedimenti disciplinari e/o legali nei confronti di chi, in malafede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche.

## 6. Canali di segnalazione

Le Segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso i canali implementati da DN rivelando la propria l'identità oppure in forma anonima. I Canali di Segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità sia del Segnalante sia delle persone eventualmente citate nella Segnalazione, come specificato nel paragrafo 4.

Al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, il Gruppo DN ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione per fornire ampio e indiscriminato accesso ai Segnalanti:

- piattaforma informatica: disponibile in diverse lingue, accessibile da parte di tutti i Segnalanti (Dipendenti, Terzi, ecc.) sul sito Internet di DN (<https://denora.integrityline.com/>).
- posta ordinaria: DN Internal Audit Director e Compliance Manager, Via Leonardo Bistolfi 35, 20134 Milan (Italy)<sup>2</sup>.
- posta elettronica: [whistleblowing@denora.com](mailto:whistleblowing@denora.com) .

Laddove possibile, è consigliato l'uso della piattaforma informatica in quanto:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente;
- la piattaforma adotta la politica "no-log" e non rileva in alcun modo le informazioni sulle modalità di connessione garantendo così il completo anonimato. Questo significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale;
- è disponibile uno specifico questionario scritto in più lingue finalizzato a supportare una descrizione dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione;
- in alternativa, la Piattaforma offre la possibilità di registrare messaggi vocali con un software che rende la voce irricognoscibile;
- il Segnalante può restare anonimo o se lo ritiene, può altrimenti indicare il proprio nominativo;
- è attribuito un codice identificativo univoco ad ogni Segnalazione per monitorare lo stato delle investigazioni e dialogare con i Destinatari.

Su richiesta del Segnalante può essere organizzato un incontro diretto con i Destinatari. Tale incontro, in accordo con il Segnalante, potrà avvenire anche a mezzo video o audio.

Per le Società italiane del Gruppo disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, la Policy non sostituisce i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. Tutte le Segnalazioni relative a una violazione del Modello 231 saranno in ogni caso condivise con l'Organismo di Vigilanza al fine di coordinare le opportune indagini.

Resta salva la facoltà di un dipendente di segnalare potenziali Violazioni di leggi o regolamenti a qualsiasi agenzia/ente governativo o autorità pubblica (quale, ad esempio, l'ANAC<sup>3</sup> in Italia ovvero altra agenzia/ente locale competente) senza necessitare di preventiva autorizzazione da parte di DN o delle sue Controllate.

---

<sup>2</sup> Per le società italiane del Gruppo, le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" di ANAC prevedono che, con riferimento alle Segnalazioni tramite posta ordinaria, in una prima busta chiusa il Segnalante inserirà i propri dati identificativi accompagnati da una fotocopia del proprio documento di riconoscimento, mentre in una seconda busta chiusa inserirà il testo riportante la descrizione degli elementi di fatto da segnalare; entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "NON APRIRE - Riservata - Segnalazione Whistleblowing".

<sup>3</sup> Nello specifico, il canale esterno di Segnalazione istituito da ANAC [www.anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) potrà essere utilizzato quando il Segnalante:

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

## 7. Modalità di accertamento e gestione della segnalazione

### Segnalazione interna

Tutte le Segnalazioni saranno oggetto di adeguata considerazione. Il Direttore Internal Audit e il Compliance Manager di DN, in qualità di Destinatari, sono responsabili della ricezione delle Segnalazioni a meno che la normativa locale non preveda diversamente. Ciò significa che chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra menzionati è pregato di trasmettere tempestivamente per competenza l'informazione ai Destinatari attraverso i medesimi canali.

Inoltre, nel caso di canali locali consentiti o richiesti dalla legge, gli eventuali destinatari dovranno informare attraverso i summenzionati Canali di Segnalazione e coordinarsi con il Direttore Internal Audit di DN e il Compliance Manager di DN prima di avviare l'indagine, fatti salvi i requisiti previsti dalle procedurali locali.

Tutte le Segnalazioni ricevute saranno analizzate e classificate dai Destinatari con il supporto del Comitato Etico, un organo interno interfunzionale composto dal Presidente di DN, dal Responsabile P.Or.SC.H di DN e dal Chief Legal Officer che potranno consultarsi con un membro del top management (es. Amministratori Delegati, Direttori Generali e/o i responsabili di una funzione aziendale), se necessario per la corretta gestione della Segnalazione.

**Nel caso in cui la Violazione oggetto della Segnalazione faccia riferimento ad un Destinatario o ad un membro del Comitato Etico, tale soggetto sarà escluso dall'intero processo.**

### Analisi Preliminare

Durante l'analisi preliminare i Destinatari:

- valutano il contenuto della Segnalazione, al fine di decidere, interfacciandosi con il Comitato Etico, se la questione rientra nel campo di applicazione della Policy;
- verificano che il contenuto della Segnalazione sia preciso, circostanziato e verificabile per condurre un'indagine approfondita. Nel caso in cui le informazioni non siano sufficienti, i Destinatari richiedono al Segnalante, ove possibile, di fornire ulteriori dettagli e, in caso di mancata comunicazione, le indagini non potranno avere seguito;
- confermano l'avvenuto ricevimento e la presa in carico della Segnalazione entro **sette giorni** a decorrere dalla notifica.

Le Segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della Policy saranno trasmesse alle funzioni aziendali competenti a riceverle. Le Segnalazioni archiviate come manifestamente infondate vengono trasmesse al Responsabile P.Or.SC.H di De Nora per valutare se la Segnalazione è stata fatta al solo scopo di danneggiare la reputazione o comunque di arrecare danno alla persona e/o all'azienda segnalata, al fine di attivare ogni opportuna iniziativa.

- 
- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - 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 il rischio di ritorsione;
  - ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si aggiunge che, sempre con riferimento alle società italiane del Gruppo, il Segnalante potrà altresì procedere tramite divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

### Attività di verifica delle Segnalazioni

A seconda delle circostanze, il Comitato Etico può decidere di affidare direttamente l'indagine al Direttore Internal Audit, al Compliance Manager o di attribuire l'analisi, in ragione della specificità, ad altri soggetti interni a DN o alle sue Controllate o a terzi (come consulenti legali, revisori, commercialisti, investigatori esperti in frodi, esperti di informatica, ecc.). In ogni caso, sarà sempre garantita la riservatezza.

Durante il processo di indagine il Segnalante riceverà aggiornamenti, attraverso la piattaforma Whistleblowing o altro canale utilizzato, sullo stato/esito dell'indagine. Per quanto riguarda il Segnalato, questo sarà informato sulla sussistenza della Segnalazione stessa, a condizione che tale divulgazione non influisca sull'indagine.

Ad ogni modo un riscontro sarà dato al Segnalante in un termine ragionevole non eccedente i **tre mesi** dal ricevimento della Segnalazione.

### Esiti delle verifiche

Al termine delle indagini verrà redatta una relazione da sottoporre al Comitato Etico per definire la veridicità o la fondatezza della Segnalazione e per individuare le opportune misure, anche disciplinari, nel caso in cui si sia verificato un comportamento scorretto. Tale decisione sarà presa dal Comitato Etico, tenendo in debita considerazione l'esito della relazione.

Il Comitato Etico garantirà un'attività di monitoraggio sull'attuazione delle eventuali misure adottate in base all'esito dell'indagine.

Infine, i Destinatari ogni sei mesi, o immediatamente in caso di urgenza, preparano una sintesi per il Comitato Controllo Rischi e ESG di Industrie De Nora. S.p.A. con le tipologie di Segnalazioni ricevute e l'esito dell'analisi effettuata.

## 8. Conservazione della documentazione

I Destinatari sono tenuti a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un archivio protetto da credenziali di autenticazione (interno alla piattaforma di segnalazione), conosciute solo dalla funzione/dall'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati sottochiave presso gli uffici della Direzione Internal Audit.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## 9. Sanzioni

Possono essere applicate sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti:

- del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

- del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- dei Destinatari o di chiunque abbia violato i principi di tutela previsti dalla Policy ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Le sanzioni conseguenti sono gestite dalla Direzione P.Or.SC.H corporate e/o locale, supportata dalla Direzione Legal corporate e/o locale, in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

## 10. Trattamento dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati speciali, come i dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati relativi alla salute e all'orientamento sessuale) dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato Industrie De Nora S.p.A. e dalla società controllata coinvolta nella segnalazione al solo fine di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy e, quindi, per la corretta gestione delle Segnalazioni ricevute, nonché per l'adempimento di obblighi di legge o regolamentari nel pieno rispetto della riservatezza, dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone interessate.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, per un periodo non superiore a quanto necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nella presente Policy.

Resta infine inteso che l'esercizio dei diritti attribuiti agli interessati dalla normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile (per la cui individuazione si rinvia alla stessa normativa), potrebbe essere soggetto a limitazioni con specifico riferimento alla possibilità che dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto per la riservatezza e l'identità dei segnalanti.

## 11. Comunicazione e Formazione

La comunicazione e la formazione sono elementi fondamentali per l'effettiva implementazione ed applicazione della Policy. A tal riguardo DN si impegna a garantire che il Segnalante sia messo a conoscenza delle disposizioni incluse nella Policy, tramite pubblicazione all'interno del Portale aziendale e nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutti i soggetti interessati, nonché in una sezione apposita del sito web.

Il Gruppo DN provvede ad erogare programmi di formazione specifici sulla Policy per tutti i dipendenti.

## 12. Registro delle modifiche

Versione	Descrizione della modifica	Paragrafi interessati
1 (10.2022)	Prima versione - Approvata del Consiglio di Amministrazione ad Ottobre 2022	Tutti
2 (10.2023)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisione dell'elenco dei contenuti della Segnalazione.</li></ul>	3 5

Distribution: Tutto il Personale De Nora e terze parti

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Estensione delle tutele e della riservatezza anche alle persone collegate al whistleblower.</b></li><li>• <b>Aggiornamento dei membri del Comitato etico.</b></li><li>• <b>Nuovo capitolo che include dettagli sulla conservazione dei documenti.</b></li></ul>	6 8
<b>3 (12.2024)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Piccole modifiche al testo</b></li></ul>	<b>Tutti</b>