



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### Nota informativa sintetica

- **Segnalazioni Whistleblowing**

Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A. (“HMIC”) e tutte le società del suo gruppo in Italia si impegnano a operare in modo etico e conforme alle leggi in vigore.

I dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, partner commerciali e componenti degli organi sociali di tutte le società del gruppo devono attenersi ad un comportamento pienamente allineato al **Codice Aziendale di Comportamento**, al **Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001** e a **tutte le politiche di compliance del Gruppo e nazionali (ad esempio in tema anticorruzione, antitrust, diritti umani, sanzioni commerciali internazionali, antiriciclaggio, protezione dei dati personali, ecc.)**.

In tale contesto, HMIC ha adottato una procedura interna, valida per tutte le società e tutte le linee di business, denominata **MP.100 “Segnalazione e Gestione comportamenti illeciti”** (o **“Procedura Whistleblowing”**) fornisce strumenti e linee di comunicazione ai dipendenti per far emergere e contrastare fatti o comportamenti non conformi a leggi e regole interne da parte di chiunque sia funzionalmente legato alla Società ed apprese nell’ambito del contesto lavorativo.

La procedura si conforma alle disposizioni del D.Lgs 24/2023, delle Linee Guida ANAC del Luglio 2023 e della Guida Operativa Whistleblowing di Confindustria dell’Ottobre 2023.

La procedura è disponibile sulla intranet aziendale.

- **Chi può segnalare un comportamento illecito**

“Segnalante” può essere chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con la Società, anche se abbia instaurato con la Società altri tipi di rapporti giuridici. (es: consulenti, collaboratori, tirocinanti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza). Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Non possono essere oggetto di segnalazione le informazioni/notizie palesemente prive di fondamento, oppure le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). Inoltre, non possono essere oggetto di segnalazione le 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.

### ▪ **Responsabile delle Segnalazioni *Whistleblowing***

Il Responsabile Compliance (Compliance Officer) è il Responsabile per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni *Whistleblowing* (c.d. Responsabile della Segnalazione) di tutte le società ad eccezione di Heidelberg Materials Italia Calcestruzzi S.p.A. e Concrete Italia S.r.l., il cui Responsabile della Segnalazione è il Responsabile Controllo Interno e Rischi.

### ▪ **Canali interni di segnalazione**

Il Segnalante deve inviare la segnalazione attraverso uno dei seguenti canali confidenziali per attivare le tutele descritte di seguito. Pertanto, il Segnalante che utilizzi canali differenti non potrà godere delle tutele di legge

La Società, entro sette giorni dalla ricezione, provvede ad inoltrare un avviso di ricevimento al Segnalante (ove identificabile).

- accendendo al portale internet <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup> selezionando il nome della società: Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A. oppure Heidelberg Materials Italia Calcestruzzi S.p.A.

Per tutte le altre società del gruppo, la Segnalazione perverrà direttamente al Responsabile della Segnalazione *Whistleblowing* di Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A.

- utilizzando il numero verde 800-147694 (inserendo il codice d’accesso 107810)
- a mezzo posta cartacea (preferibilmente tramite posta raccomandata) all’indirizzo della Società interessata e sempre all’attenzione del “Responsabile delle Segnalazioni *Whistleblowing*”.

Nel caso di utilizzo della posta cartacea è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia

del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile della Segnalazione Whistleblowing

Il Segnalante può anche richiedere un incontro riservato con il Responsabile delle Segnalazioni Whistleblowing al fine di effettuare la segnalazione.

▪ **Segnalazione ad ANAC**

Il Segnalante può effettuare anche una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

▪ **Tutela del Segnalante**

a) Tutela della riservatezza.

L'identità del Segnalante non viene rivelata, neppure nell'ambito del procedimento disciplinare qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

E' possibile rivelare l'identità del segnalante, ma solo se espressamente acconsentito dallo stesso e previa redazione di una comunicazione scritta circa le ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) Tutela da possibili ritorsioni

La Società garantisce che il Segnalante, qualora agisca in buona fede (ovverosia abbia fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione), non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nell'ambito del rapporto di lavoro o dei rapporti professionali e d'affari, neppure nel caso in cui i fatti segnalati non vengano successivamente accertati. Diversamente, se dagli accertamenti dovessero emergere elementi oggettivi comprovanti la malafede, il Segnalante sarà personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio e pertanto sanzionabile ai sensi della presente procedura.

La tutela contro ritorsioni e la riservatezza è riconosciuta anche ad altri soggetti (persone fisiche e giuridiche) che potrebbero comunque essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo da essi assunto nell'ambito della segnalazione e/o del rapporto che li lega al Segnalante. Tali soggetti sono:

- il cd "Facilitatore", inteso come la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado,
- Colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con questo un rapporto abituale e corrente (esclusi quindi gli ex-colleghi o chi ha un rapporto sporadico).

▪ **Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza**

Rimane ferma la possibilità per chiunque di comunicare un presunto comportamento illecito, anche riguardante violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. Modello 231) all'Organismo di Vigilanza ("OdV") della società interessata.

Tale comunicazione, tuttavia, potrebbe non godere delle tutele che la legge e la procedura MP.100 garantiscono al Segnalante.

	<b>Società</b>	<b>E-mail ODV</b>
<b>1</b>	Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A.	odvcementi.ita@heidelbergmaterials.com
<b>2</b>	Betontir S.p.A.	odvbetontir.ita@heidelbergmaterials.com
<b>3</b>	Heidelberg Materials Italia Calcestruzzi S.p.A.	odvcalcestruzzi.ita@heidelbergmaterials.com
<b>4</b>	Cemitaly S.p.A.	odvcemitaly.ita@heidelbergmaterials.com
<b>5</b>	Concrete Italia S.r.l.	odvconcreteitalia.ita@heidelbergmaterials.com
<b>6</b>	Ital Real Estate S.r.l.	odv@italrealestate.it

7	Italsacci S.p.A.	odvitalsacci.ita@heidelbergmaterials.com
---	------------------	--