



Portovesme, 17 giugno 2026

**COMUNICAZIONI DI
SERVIZIO
Portovesme s.r.l.**

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO N°408

REV.2

“PROCEDURA WHISTLEBLOWING”

In allegato la **REV.2 “PROCEDURA WHISTLEBLOWING”**, che verrà resa esecutiva con decorrenza immediata.

Con tale revisione si apportano alcune variazioni alla versione precedentemente emessa per adeguarla alle modifiche legislative intervenute.

Il documento, diffuso attraverso il sistema di posta elettronica interna, è a disposizione nell'INTRANET Aziendale della Portovesme s.r.l. -Sezione Compliance -pagina Procedure e nella homepage del PORTALE DIPENDENTE PORTOVESME (Menù-Comunicare-Comunicazioni HR-Elenco Pubblicazioni).

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

DocuSigned by:
Davide Garofalo
1CF635CA365145F...

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Edizione 1 Rev: 2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Comunicazione di Servizio n. 408/2026
Procedura
WHISTLEBLOWING

**(approvata dal Consiglio di Amministrazione della
Portovesme s.r.l.
in data 29 gennaio 2025)**

Distribuzione del documento

Le copie stampate del presente documento non sono controllate. Lo stato di validità di tali copie è da considerarsi temporaneo e limitato all’uso che ne ha richiesto la stampa.

L’unica copia controllata in stato di validità è presente nell’area intranet aziendale.

Si raccomanda agli interessati di verificare sempre lo stato di validità dei documenti stampati prima del loro utilizzo.

REV	DATA	OGGETTO DELLA REVISIONE	MOTIVO DELLA REVISIONE
0	29.01.2025		Adeguamenti Normativi
1	10.09.2025	Modifiche riferimenti telefonici	Adeguamenti politiche Glencore
2	17/06/2026	Modifiche ai Paragrafi 2 – 4 – 5 – 7 – 12 – 13.	Adeguamento modifiche legislative

REV	DATA	ELABORAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
0	29/01/2025	RAL RSS	RRU	AD
1	10/09/2025	RAL RSS	RRU	AD
2	17/06/2026	RAL RSS	RRU	AD

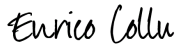
DocuSigned by:


F7CE162919E641D...

DocuSigned by:


57CEA4DCDD67451...

DocuSigned by:


E3CE5CD4F0FC43D...

DocuSigned by:


1CF635CA365145F...

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

INDICE

<u>1. Scopo</u>	3
<u>2. Campo di applicazione</u>	3
<u>3. Riferimenti</u>	4
<u>4. Definizioni</u>	4
<u>5. Responsabilità</u>	7
<u>6. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. “segnalante”)</u>	9
<u>7. Canale di segnalazione interna</u>	9
<u>7.1 Soggetto responsabile della gestione del canale (c.d. “responsabile del canale”)</u>	10
<u>7.2 Caratteristiche del canale di segnalazione interna</u>	10
<u>7.3 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime</u>	11
<u>7.4 Iter operativo di gestione della segnalazione</u>	12
<u>7.5 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario</u>	14
<u>7.6 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna</u>	15
<u>7.7 Obblighi di informazione</u>	15
<u>8. Segnalazione esterna</u>	15
<u>9. Divulgazione pubblica</u>	16
<u>10. Obbligo di riservatezza</u>	16
<u>11. Tutela dei dati personali</u>	17
<u>12. Misure di protezione e di sostegno</u>	18
<u>12.1 Divieto di ritorsione</u>	18
<u>12.2 Misure di sostegno</u>	18
<u>12.3 Limitazione di responsabilità del segnalante</u>	19
<u>13. Regime sanzionatorio</u>	19
<u>Allegati</u>	20

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

1. Scopo

La presente procedura è adottata da Portovesme S.r.l. (di seguito la “Società”) in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) -e successive modificazioni- in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

La presente procedura, che si impegna a garantire che le Indagini sulle segnalazioni vengano eseguite in modo obiettivo, coerente ed efficace in conformità a quanto previsto dalla Politica di segnalazione della capogruppo Glencore, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (di seguito il “CdA”) unitamente all’identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e alle relative responsabilità.

Ad integrazione di quanto disciplinato nella presente procedura, si rimanda alla sezione del sito aziendale: www.portovesme.it, segnalazioni whistleblowing, <https://digitalroom.bdo.it/Portovesme/home.aspx>

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni (così come meglio specificate nel paragrafo 4) acquisite all’interno del contesto lavorativo¹, qualora lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali² che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

¹ Da intendersi quale rapporto di lavoro subordinato con l’organizzazione ovvero di prestazione professionale/lavorativa, presente o passato.

² Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Tuttavia, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale possono comunque rientrare all'interno dell'ambito di applicazione della presente Procedura se: (i) la segnalazione include informazioni che presuppongono anche un comportamento criminale (ad esempio, diffamazione penalmente rilevante); (ii) la segnalazione riguarda un illecito amministrativo relativo alla vita o alla salute (ad esempio, violazione dei limiti di immissione sul posto di lavoro); (iii) la segnalazione riguarda minacce di ritorsione al Segnalante; (iv) la segnalazione è accompagnata da un reclamo personale legato al lavoro (una segnalazione mista).

Questa procedura non si applica in caso di:

- Conflitti personali sul posto di lavoro;
- Questioni relative ai termini e alle condizioni di impiego, al trasferimento o promozione;
- Provvedimenti disciplinari compresa la sospensione e il licenziamento

Al verificarsi dei casi sopra citati, le segnalazioni devono essere gestite secondo le normative applicabili e in conformità con i CCNL di settore e con le altre politiche in materia.

3. Riferimenti

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

4. Definizioni

- **“segnalazioni”**: qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni;
- **“violazioni”**: condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; condotte in violazione del Codice di Condotta Glencore, del Codice Etico della Portovesme e delle procedure aziendali vigenti; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

reti e dei sistemi informativi³; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (rif. art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società; condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (ad esempio, appropriazione indebita, corruzione, riciclaggio di denaro, violazioni della proprietà intellettuale, crimini ambientali) e violazioni dei sistemi e dei controlli interni che possono dar luogo ad un'indagine ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (es. responsabilità diretta delle società per reati commessi dagli amministratori, dai dirigenti, dai loro sottoposti e da altri soggetti che agiscono per conto della persona giuridica quando la condotta illecita è stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio della società);

Rientrano, inoltre, nell'ambito della presente definizione ulteriori condotte scorrette in violazione del Codice di Condotta Glencore (quali, a titolo di esempio, frode, furto o uso improprio di proprietà o fondi dell'azienda, conflitti di interessi non dichiarati o sfruttati per tornaconto personale; comportamenti anticoncorrenziali; insider trading o abuso di mercato; violazione di sanzioni; irregolarità finanziarie; violazioni della riservatezza dei dati; discriminazione illegale, molestie sul lavoro o sessuali; pratiche di lavoro non sicure e altre criticità in materia di salute o sicurezza; schiavitù moderna e violazioni dei diritti umani; gravi danni ambientali; ritorsioni nei confronti di un segnalante; altri comportamenti contrari all'etica, in violazione del nostro Codice di Condotta Glencore, del Codice Etico della Portovesme s.r.l., di politiche o procedure aziendali, nonché illegali o illeciti;

- **“informazioni sulle violazioni”**: tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“segnalazione interna”**: comunicazione delle “segnalazioni” attraverso il predisposto canale interno di segnalazione;
- **“segnalazione esterna”**: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna⁴;
- **“divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

³ Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23.

⁴ cfr. art. 7 del D.Lgs. 24/23

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- **“segnalante”**: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“facilitatore”**: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“contesto lavorativo”**: attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **“persona coinvolta”**: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **“responsabili del canale” altrimenti definiti “whistleblowing contacts”**: soggetti interni, individuati dalla Società, responsabili della gestione del canale e della segnalazione, dotati di autonomia organizzativa e funzionale, preposti ad accogliere le segnalazioni;
- **“sostituto del responsabile del canale”**: soggetto individuato dalla Società che sostituisce il responsabile del canale per la gestione delle segnalazioni in caso di prolungata assenza ovvero di conflitto di interessi con il segnalante/segnalato;
- **“organo di indirizzo”**: organo titolare delle funzioni di indirizzo amministrativo e organizzativo (es. CdA);
- **“ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato (esplicitamente o implicitamente, condizionatamente o incondizionatamente) che un segnalante può subire per aver riferito o aver avuto intenzione di riferire una segnalazione, posto in essere in ragione della segnalazione (e strettamente legato alla stessa), della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto; La ritorsione può comprendere: il licenziamento; un impatto negativo sul rapporto di lavoro; una modifica delle mansioni a suo svantaggio; discriminazione tra la persona e altri dipendenti dello stesso datore di lavoro; molestie o intimidazioni; danni alla reputazione; danni agli affari o alla posizione finanziaria; qualsiasi altro danno.
- **“seguito”**: l’azione ovvero le azioni avviate dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;
- **“riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
- **“piattaforma”**: canale di segnalazione interna adottato dalla Società (come meglio specificato al paragrafo 8) per trasmettere le informazioni sulle violazioni;
- **“Organismo di Vigilanza (“OdV”)**: Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Portovesme s.r.l.;
- **“Modello 231”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Portovesme s.r.l.;
- **Segnalante** – persona che segnala “violazioni”, ai sensi del presente capitolo.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- **Politica di segnalazione** - politica del gruppo Glencore che definisce l’approccio per tutelare i segnalanti con l’obiettivo di incoraggiare e sostenere le persone a riferire eventuali “violazioni”. Fornisce inoltre dettagli sul processo di segnalazione, relazione ai superiori, gestione e/o indagine sulle segnalazioni.
- **Prova** – qualsiasi tipo di evidenza che tenda a stabilire o confutare un fatto rilevante per il caso. Include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la deposizione orale di testimoni, compresi gli esperti di questioni tecniche; documenti; registrazioni elettroniche, audio e video; fotografie e tutte le altre forme di prova fisica e/o reale.
- **Indagine** – ricerca e analisi dettagliata delle prove per determinare e analizzare obiettivamente i fatti relativi a Segnalazioni.
- **Gestione** – processo di risoluzione e/o di determinazione dei fatti passo dopo passo in relazione alle Segnalazioni. La gestione comprende la valutazione delle segnalazioni, il monitoraggio e la comunicazione con i segnalanti e può includere un’indagine, ma, a seconda della natura della Segnalazione, può anche consistere di altre misure.
- **Ritorsione** – qualsiasi danno reale o minacciato (sia la minaccia esplicita o implicita, condizionata o incondizionata) che un segnalante può subire per aver riferito (o per aver intenzione di riferire) una criticità richiedente protezione o che chiunque altro può subire a causa del suo coinvolgimento nella segnalazione, nella comunicazione a un superiore, nella gestione e/o nell’indagine di una criticità richiedente protezione.
- **Testimoni** – individui che sono a conoscenza, vedono, sanno o garantiscono qualcosa di rilevante per una criticità richiedente protezione. I testimoni possono essere dipendenti, appaltatori o terzi.

5. Responsabilità

Il responsabile del canale, anche attraverso l’utilizzo della piattaforma:

- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura le informazioni pubblicate sulla piattaforma, le informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti;
- valuta i criteri di processabilità della segnalazione;
- condivide la segnalazione con l’OdV (nei casi previsti), l’avvio di eventuali indagini, il loro esito e il riscontro da fornire al segnalante;
- trasmette al segnalante il riscontro circa la chiusura dell’iter di gestione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni e l’esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con la persona segnalante, se richiesti;
- archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il segnalante:

- trasmette le segnalazioni nel rispetto della presente procedura;

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di segnalazione.
- indica eventuali soggetti destinatari di forme di tutela e protezione (es. facilitatori).

L'OdV:

- vigila sull'adozione e attivazione dei canali, sulla predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni e sull'espletamento delle attività formative e informative sulla tematica del whistleblowing;
- nel caso di segnalazioni rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 e/o di violazioni del Modello Organizzativo 231 viene messo al corrente della segnalazione e fornisce supporto nelle eventuali indagini avviate con le funzioni interne/team esterni incaricati;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il rappresentante legale:

- interloquisce con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

L'Organo di indirizzo:

- valuta le responsabilità individuali e gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla istruttoria della segnalazione;
- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231;
- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- trasmette l'informativa preventiva alle organizzazioni sindacali e ne garantisce la documentabilità;
- avvia specifiche attività di formazione sul d.lgs. 24/2023;
- regola i rapporti con il responsabile del canale tramite contratto;
- garantisce l'accesso ai servizi della Società (ad es., banche dati, piattaforme, data-base etc.) al referente interno/responsabile del canale;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante;
- svolge un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura whistleblowing.

Il CDA:

- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto definito dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231;
- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

6. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. “segnalante”)

Possono procedere alla segnalazione:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati;
- i liberi professionisti;
- i volontari;
- i consulenti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- i tirocinanti anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell’ambito del contesto lavorativo della Società ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

Possono procedere alla segnalazione anche precedenti dipendenti, direttori, funzionari, appaltatori, partner commerciali (compresi fornitori, clienti, partner di joint venture e loro dipendenti) o i parenti dei soggetti sopra menzionati.

7. Canale di segnalazione interna

La Società ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L’istituzione di tale canale permette una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta o orale attraverso la piattaforma “@Whistleblowing” accessibile al seguente link:

Accedendo alla piattaforma, il segnalante, tramite un sistema di messaggistica a registrazione vocale, potrà inoltre richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della segnalazione.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

È necessario che le persone segnalanti utilizzino esclusivamente il canale istituito in quanto idoneo a offrire garanzia di sicurezza e riservatezza; le persone sono incoraggiate ad utilizzare detto canale e a non divulgare a terzi informazioni rispetto alla segnalazione effettuata per non vanificare la protezione della riservatezza.

- 7.1 Soggetto responsabile della gestione del canale (c.d. “responsabile del canale”)

La gestione del canale interno è affidata a: Gianmario Callai, Responsabile Affari Legali e Ufficio Compliance e Segreteria Societaria, con buona conoscenza in campo giuridico, etico e dell'integrità, nonché della struttura organizzativa della Società.

Il responsabile della gestione del canale e della segnalazione agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

Il responsabile può avvalersi, per la gestione delle segnalazioni, di una struttura a supporto, adeguatamente formata e autonoma.

In caso di assenza del responsabile del canale, la segnalazione sarà indirizzata automaticamente dalla piattaforma al sostituto del gestore nella persona di Annalisa Fenu Responsabile Ufficio Compliance e Segreteria Societaria, Coordinatrice Privacy Aziendale.

Il segnalante, qualora ritenga sussistere una situazione di conflitto di interessi del responsabile del canale, potrà rivolgersi al sostituto, attraverso la piattaforma. Qualora anche il sostituto si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi, la persona segnalante potrà rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno. In ogni caso, lo stesso responsabile che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse dovrà astenersi dai suoi compiti e dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

La situazione di conflitto di interessi non deve essere comunicata all'organo di vertice.

- 7.2 Caratteristiche del canale di segnalazione interna

Il canale interno di segnalazione della Società è gestito tramite la piattaforma web-based “Whistleblowing”, e fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica.

In caso di segnalazione non anonima i dati del segnalante (“dati utente”) non sono accessibili al responsabile del canale. Il responsabile del canale, a sua discrezione, potrà visualizzare tali campi (cd. “campi in chiaro”) solo a seguito di motivazione, opportunamente tracciata, all'interno della piattaforma.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal responsabile del canale. Il responsabile ha credenziali univoche per l'accesso, con scadenza ogni 3 mesi. La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La Data Retention è regolata da scadenze predefinite con automatici reminder al responsabile del canale che procederà, a scadenza, alla cancellazione dei dati.

La società BDO, che eroga il servizio di utilizzo della piattaforma, è certificata ISO27001.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. La Società, in qualità di titolare del trattamento attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta ad effettuare una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della fondamentale valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati (art. 35 del GDPR).

- **7.3 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

È utile anche che il segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

Nel caso in cui il Segnalante decida di restare anonimo, può rifiutarsi di rispondere a domande che ritenga possano rivelare la sua identità durante le conversazioni successive. Può adottare uno pseudonimo evidente (ovvero non utilizzare il suo vero nome e utilizzare un sostituto facilmente identificabile come tale, ad esempio "A"), ma non il nome di un altro dipendente o di un'altra persona.

La segnalazione in forma anonima gode delle stesse protezioni previste per le segnalazioni evidenti. Va evidenziato che la gestione e/o un'indagine adeguata potrebbero essere più difficili, e talvolta impossibili, se non si conosce l'identità del segnalante e/o non si ha l'opportunità di interagire con lui.

7.3.1 Rapporto con le segnalazioni inerenti alle violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le segnalazioni whistleblowing per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro - che rilevano ai sensi del d.lgs. 231/2001 – non presuppongono la previa presentazione della segnalazione di cui all'art. 20 "Obblighi dei lavoratori", co. 2, lett. e) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

- **7.4 Iter operativo di gestione della segnalazione**

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato.

Il segnalante attiva la segnalazione attraverso il link sopra indicato in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale.

In caso di incontro diretto, il responsabile del canale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un tempo ragionevole (10-15 giorni), preferendo che l'audizione avvenga in locali diversi da quelli aziendali.

Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il responsabile del canale, la stessa, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura del responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro tramite relativa sottoscrizione.

La ricezione della segnalazione da parte del soggetto responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il responsabile del canale procede alla sua “lavorazione” secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della segnalazione, il soggetto responsabile provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

L'avviso non implica, per il responsabile, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante rispetto alla mera ricezione e presa in carico della segnalazione.

Il soggetto responsabile della gestione della segnalazione procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione, sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della segnalazione), che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite.

Nel dettaglio, la segnalazione viene ritenuta ammissibile se:

- a) è presentata da uno dei soggetti legittimati;
- b) l'oggetto della stessa rientra nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023;
- c) si basa su fatti sufficientemente precisi;
- d) contiene una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche delle modalità di conoscenza dei fatti;
- e) contiene le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

In questa fase, qualora il responsabile del canale lo ritenga necessario (es. in caso di eventuali dubbi), potrà coinvolgere l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex del D.Lgs. 231/2001 della segnalazione. Qualora la segnalazione non sia inerente, il responsabile del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione.

In ogni caso, il gestore potrà trasmettere la segnalazione al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. L'ente può comunque valutare, per

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di whistleblowing.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il responsabile del canale contatterà il segnalante tramite la piattaforma.

Nel dettaglio, il responsabile potrà chiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona. Ove necessario, potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Qualora il segnalante non fornisca, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il responsabile del canale procede con l'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Il responsabile del canale, verificata l'inerenza della segnalazione, deve, in consultazione con qualsiasi altra funzione pertinente:

- classificare per gravità la segnalazione ricevuta;
- nel rispetto dei requisiti di riservatezza e di tutela dell'anonimato del segnalante e del segnalato, e qualora ciò non comporti un rischio per il proseguo dell'indagine, deve segnalare o riportare ai superiori, alla Compliance, alle Risorse umane e allo HSEC-Diritti Umani del gruppo, i contenuti minimi della segnalazione e il prossimo avvio di una procedura di indagine; e
- individuare il soggetto che si occuperà dell'indagine ai sensi della specifica procedura sulle indagini locali.

Qualora si tratti di informazioni di violazioni rilevanti ex del D. Lgs. 231/2001, il responsabile del canale informerà anche l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV rispetto al modo con cui gestire la segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

L'attività di accertamento può essere svolta, sempre nel rispetto del principio di riservatezza, mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie. Tali soggetti devono essere autonomi, adeguatamente formati, individuati formalmente e autorizzati al trattamento dei dati personali.

Se il responsabile del canale dovesse classificare la segnalazione di gravità media o bassa, la stessa verrà indagata a livello locale secondo quanto previsto dalla specifica procedura di cui all'allegato 1. Se, di converso, la segnalazione dovesse essere classificata di grado alto, la stessa sarà trasmessa all'unità investigativa presso la sede centrale di Glencore a Baar, in Svizzera, che svolgerà indagini sulle segnalazioni per Portovesme SRL sulla base di uno specifico contratto di servizi sottoscritto tra la Portovesme s.r.l. e la Glencore, nel rispetto dei principi di tutela dei dati personali, di riservatezza delle informazioni e di garanzia sull'anonimato del segnalante e del segnalato. Ciò può, in particolare, verificarsi nel caso in cui dalla segnalazione emerga: (i) un potenziale conflitto di interessi a livello locale, o se (ii) la segnalazione riguarda direttamente amministratori della Portovesme, dirigenti o prime linee o (iii) altri casi in cui

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Portovesme SRL ritiene che la segnalazione possa essere adeguatamente indagata dall'unità investigativa presso la sede di Glencore a Baar, Svizzera.

Il segnalante può anche effettuare la segnalazione utilizzando il sistema di segnalazione di gruppo, che rimane in essere, le cui modalità di segnalazione, definite da Glencore, si riportano di seguito:

Telefoniche: +39 02 81480081 PIN di accesso 1196

Web/e-mail: <https://glencore.raisingconcerns.org/> o codeofconduct@glencore.com

Sulla base del contratto di servizi sottoscritto tra la Portovesme s.r.l. e la Glencore la segnalazione verrà comunque inoltrata al canale locale di segnalazione entro 7 giorni. La capogruppo avrà comunque cura di gestire il passaggio di informazioni prestando particolare attenzione alle ipotesi di conflitti di interesse a livello locale e alle persone coinvolte nella segnalazione.

Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il responsabile del canale, informato prontamente il segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al segnalante periodici aggiornamenti.

In caso si tratti di violazioni rilevanti ex del D. Lgs. 231/2001, il responsabile del canale interno comunica all'Organismo di Vigilanza gli esiti dell'indagine. L'OdV, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti, valutando l'adozione di eventuali misure ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello e dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto definito dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231.

Per le segnalazioni non rientranti nel perimetro delle violazioni ex D. Lgs. 231/2001, il responsabile del canale, valuterà, caso per caso, con la Società se e quale funzione aziendale debba essere opportunamente coinvolta per la relativa analisi e per gli eventuali provvedimenti conseguenti, sempre nel rispetto del principio di riservatezza.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

I segnalanti sono informati (es. tramite piattaforma o con altri mezzi) dell'eventualità che la segnalazione sia trasmessa all'Autorità Giudiziaria.

- **7.5 Trasmissione delle segnalazioni con erronéo destinatario**

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 8.2. La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

In ogni caso, viene garantita la riservatezza del segnalante e la relativa tutela dei dati personali.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

-

- **7.6 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna**

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni, a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, fatto salvo il caso in cui la segnalazione non integri gli estremi di un reato la cui prescrizione è superiore ai cinque anni. In questo caso, il termine di conservazione è prorogato al termine più lungo di prescrizione previsto dalla legge.

Potranno essere conservati, oltre suddetto termine, gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; etc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

- **7.7 Obblighi di informazione**

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte nei luoghi di lavoro presso le bacheche aziendali. Inoltre, tali informazioni sono rese disponibili tramite apposita sezione dedicata del sito internet, con l'obiettivo di renderle note anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

La Società attiva il proprio canale di segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

8. Segnalazione esterna

Al ricorrere delle seguenti condizioni, il segnalante potrà procedere con una segnalazione ad ANAC tramite canale esterno:

- nel caso in cui, nel contesto lavorativo di riferimento, l'attivazione del canale di segnalazione interna non sia obbligatoria ovvero il canale stesso non sia stato attivato oppure non sia conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il segnalante abbia già inoltrato una segnalazione interna ancorché essa non abbia avuto seguito;
- qualora il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, inoltrando una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa, di per sé, determinerà una ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il segnalante abbia un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

L'organismo legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è l'ANAC secondo le modalità e le procedure opportunamente adottate (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - 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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. - www.anticorruzione.it).

Si precisa che, ai sensi di quanto previsto dalle linee guida ANAC, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, potranno essere effettuate esclusivamente sul canale interno adottato dalla Società.

La segnalazione ad ANAC potrà essere effettuata al seguente link; <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

9. Divulgazione pubblica

In via residuale e subordinata, il segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già previamente effettuato una segnalazione interna ovvero esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna comporta il rischio di ritorsioni ovvero può non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi è fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione può essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si precisa che, ai sensi di quanto previsto dalle linee guida ANAC, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, potranno essere effettuate esclusivamente sul canale interno adottato dalla Società.

10. Obbligo di riservatezza

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

11. Tutela dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile all'indirizzo:

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

12. Misure di protezione e di sostegno

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti, nonché gli altri soggetti individuati dal d.lgs. 24/2023, dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo 8.3), rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali la stessa persona lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

- 12.1 Divieto di ritorsione e di ostacolo alla segnalazione

È fatto divieto di ostacolare (o tentare di ostacolare) colui che intende effettuare una segnalazione.

Inoltre, i soggetti destinatari delle misure di cui al paragrafo precedente non possono subire alcuna ritorsione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, anche solo tentate o prospettate.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Dal momento in cui il Segnalante ha effettuato la segnalazione avrà diritto alla protezione prevista dalla Policy Whistleblowing e dal D. Lgs. 24/2023, qualora, al momento della segnalazione,

- il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni riportate fossero vere; e
- si avevano fondati motivi per ritenere che le informazioni si riferissero all'ambito di applicazione della presente Procedura.

- 12.2 Misure di sostegno

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ("promozione

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale”) e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- **12.3 Limitazione di responsabilità del segnalante**

È prevista l’assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall’obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d’autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si segnala:

- che i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l’esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l’acquisizione o l’accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l’ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l’esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.

13.Regime sanzionatorio

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare, nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità, nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero adozione di procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- responsabilità civile o penale della persona segnalante, accertata anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave;
- nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

In caso di accertamento degli stessi illeciti, ANAC può intervenire con l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 500 fino a € 50.000).

- **Allegati**

1. Procedimento di Indagine;
2. Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Allegato 1

Procedimento di Indagine

1. Ruoli e responsabilità

Di seguito le principali parti coinvolte nell'indagine delle Criticità richiedenti protezione:

- Team di segnalazione di Problemi e Indagini (RCI);
- Coordinatori del Reparto che segnalano violazioni (RCC)
- Amministratori locali della segnalazione dei problemi (LCA);
- titolari del caso;
- investigatori principali;
- soggetti; e
- testimoni.

1.1. Team di segnalazione di Problemi e Indagini (RCI)

Il team di Segnalazione di problemi e indagini (RCI) è costituito dai dipendenti dell'ufficio legale del Gruppo e sono responsabili:

- della gestione e indagine sulle Segnalazioni classificate gravi in base ai criteri di classificazione delle Segnalazioni che verranno effettuate sulla base del Contratto di Servizi in esser etra Portovesme e Glencore;
- assistenza alle indagini sulle Segnalazioni nelle ipotesi classificate lievi e medie, sollevate e indagate a livello locale, ai sensi di quanto previsto dal punto 7.4 della Procedura.

Il team RCI è responsabile anche della gestione e dell'indagine di sospetti comportamenti scorretti rilevati attraverso altri mezzi, come la sorveglianza interna, l'audit o l'attività di monitoraggio e inoltrati al team RCI da altre funzioni aziendali, come la Compliance del Gruppo o l'Audit interno e la garanzia del Gruppo.

Per le Segnalazioni di lieve e media entità ricevute tramite canali RCP, il team RCI, preparerà e fornirà al titolare del caso un modulo di presa in carico delle segnalazioni e provvederanno ad inoltrare, entro 7 giorni, la Segnalazione Rilevante al canale locale di segnalazione. La capogruppo avrà comunque cura di gestire il passaggio di informazioni prestando particolare attenzione alle ipotesi di conflitti di interesse a livello locale e alle persone coinvolte nella segnalazione.

1.2. Coordinatori del reparto che segnalano i problemi (RCC di reparto)

Gli RCC di reparto sono persone di alto livello nominate dai reparti industriali di materie prime e sono responsabili di fornire assistenza ai titolari del caso e/o agli investigatori principali sulle indagini e sulle eventuali azioni correttive adottate.

1.3. LCA

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Gli LCA sono membri della funzione legale di Portovesme s.r.l., coincidenti con i Responsabili del canale di segnalazione, cui spetta, tra le altre cose, la responsabilità di stabilire se la segnalazione ricevuta è una Segnalazione Rilevante e, in caso positivo, di individuare il soggetto appropriato che si occuperà dell'indagine (titolare del caso).

Gli LCA di Portovesme, che sono corrispondenti ai Soggetti Responsabili del Canale di Segnalazione (o Contatti per le Segnalazioni) sono in seno alla funzione Affari legali e Compliance e sono:

- Gianmario Callai, +393382064760 – gianmario.callai@portovesme.it;
- Annalisa Fenu, +393473800692. – annalisa.fenu@portovesme.it.

Qualora le segnalazioni riguardino informazioni di violazioni ex D. Lgs. 231/2001, gli LCA informeranno l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV rispetto al modo con cui gestire la segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

1.4. Titolari del caso

I titolari del caso sono persone responsabili dell'indagine di una Segnalazione Rilevante e supervisionano le attività di indagine svolte dall'investigatore principale. Ogni Segnalazione Rilevante deve avere un titolare del caso.

Se le Segnalazioni riguardano casi che rientrano nell'ambito di applicabilità del D. Lgs. 231/2001, il Titolare del caso sarà sempre il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Il titolare del caso deve essere indipendente e privo di pregiudizi nei confronti del segnalante o di qualsiasi persona coinvolta o contro cui sono state segnalate le Segnalazione Rilevante. Il titolare del caso sarà normalmente un esperto della materia oggetto di segnalazione.

Il Titolare del Caso a Portovesme sarà sempre l'Amministratore Delegato:

- Davide Garofalo, + 393483801377 – davide.garofalo@portovesme.it

Il titolare del caso deve:

- identificare e assegnare l'investigatore principale con le conoscenze, competenze e l'imparzialità necessarie;
- considerare se la Segnalazione Rilevante comporta obblighi di notifica a parti esterne (ad esempio, autorità di regolamentazione o polizia). In tal caso, prima di intraprendere tali azioni, occorre interpellare a un consulente legale esterno o interno;
- fornire una guida e una direzione continua all'investigatore principale per rispondere a qualsiasi domanda che possa sorgere e per assicurare che l'indagine sia condotta in modo tempestivo;
- esaminare e approvare i risultati dell'indagine e le raccomandazioni; e
- riferire (o organizzare la comunicazione dei) risultati dell'indagine e delle raccomandazioni agli LCA per un'ulteriore gestione (a seconda delle necessità).

1.5. Investigatore principale

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

L'investigatore principale conduce l'indagine sulle segnalazioni. L'investigatore principale è nominato dal titolare del caso. L'investigatore principale deve avere l'esperienza per indagare sulle relative segnalazioni e deve essere indipendente e privo di pregiudizi contro il segnalante o qualsiasi persona coinvolta nella criticità stessa.

L'investigatore principale deve:

- informare il titolare del caso all'inizio, o il prima possibile dopo essere venuto a conoscenza di qualsiasi conflitto di interessi reale, potenziale o percepito che potrebbe avere nello svolgimento dell'indagine; in tal caso, deve essere ruscato dal suo ruolo e devono essere adottate misure adeguate a garantire che non possa accedere ai dettagli della criticità richiedente protezione
- condurre l'indagine in conformità con i requisiti stabiliti dalla presente procedura;
- consultarsi con il titolare del caso all'inizio per assicurare che l'indagine sia pianificata in modo appropriato;
- tenere regolarmente aggiornati il titolare del caso e gli LCA sui progressi dell'indagine; e
- mantenere e conservare una traccia sicura e adeguata dell'indagine e delle informazioni raccolte in conformità alla presente procedura.

L'investigatore principale deve avere la facoltà di accedere a ogni tipo di persona, proprietà, registro e documenti aziendali per svolgere l'indagine, nel rispetto delle leggi, delle politiche e delle procedure pertinenti. Le informazioni pertinenti presenti sulle risorse informatiche di Glencore possono essere richieste senza informare prima l'utente autorizzato, nel rispetto della legge, delle politiche e delle procedure pertinenti.

In caso di controversia se un investigatore principale debba o meno avere accesso a determinate informazioni aziendali ai fini dell'indagine, la questione deve essere sottoposta al titolare del caso ed eventualmente al consulente legale interno o esterno. Se il titolare del caso non riesce a risolvere la controversia, occorre contattare il team RCI per ricevere indicazioni.

1.6. Soggetti

I soggetti dell'indagine sono gli individui al centro dell'indagine, per via delle informazioni contenute nelle segnalazioni o per via delle prove raccolte durante l'indagine. Durante l'indagine l'investigatore principale deve, ove possibile e appropriato, dare ai soggetti la possibilità di rispondere alle accuse che li riguardano.

1.7. Testimoni

I testimoni sono a conoscenza, vedono, sanno o garantiscono qualcosa di rilevante per una segnalazione. I testimoni possono essere dipendenti, appaltatori o terzi. I testimoni possono essere diretti o invitati a partecipare all'indagine in quanto testimoni.

2. Valutazione delle Segnalazioni

2.1. Classificazione, registrazione, monitoraggio e potenziale segnalazione ai superiori delle segnalazioni

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale.

Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il responsabile del canale, la stessa, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura del responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro tramite relativa sottoscrizione.

La ricezione della segnalazione da parte del soggetto responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il responsabile del canale procede alla sua "lavorazione" secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della segnalazione, il soggetto responsabile provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

Il soggetto responsabile della gestione della segnalazione procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione, sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della segnalazione), che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite.

In questa fase, qualora il responsabile del canale lo ritenga necessario (es. in caso di eventuali dubbi), potrà coinvolgere l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex del D.Lgs. 231/2001 della segnalazione. Qualora la segnalazione non sia inerente, il responsabile del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il responsabile del canale contatterà il segnalante tramite la piattaforma. Se il segnalante non fornisce, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il responsabile del canale procede con l'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Il responsabile del canale, verificata l'inerenza della segnalazione, deve, in consultazione con qualsiasi altra funzione pertinente determinarne la gravità e classificarla come:

- grave
- media
- lieve

L'LCA classifica la criticità richiedente protezione utilizzando i [Criteri di classificazione delle criticità richiedenti protezione](#) e ponendosi le seguenti domande:

(i) Qual è l'anzianità degli impiegati implicati nella presunta cattiva condotta/violazione?

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

(ii) Quali sarebbero le conseguenze per Glencore se la presunta violazione/cattiva condotta fosse confermata?

(iii) La presunta cattiva condotta/violazione è sistemica, un incidente ripetuto o un caso isolato?

(iv) Si ritiene che la presunta cattiva condotta/violazione sia deliberata o intenzionale?

(v) La presunta cattiva condotta/violazione riguarda il presente o il passato?

(vi) La presunta cattiva condotta/violazione è stata chiaramente identificata?

Nella valutazione i fattori devono essere considerati cumulativamente nel singolo caso. In alcuni casi, un singolo fattore può essere sufficiente a giustificare la classificazione delle criticità richiedenti protezione, ma in altri casi può essere una combinazione di fattori a giustificarla. Occasionalmente, altri fattori possono dover essere considerati a causa dei fatti sottostanti, del potenziale impatto o di ulteriori considerazioni che possono sorgere in relazione al problema da riferire. A seconda della natura della Segnalazione, l'LCA può coinvolgere il team RCI, l'RCC di reparto o altre funzioni aziendali (ad esempio, Risorse Umane, HSEC&HR) come parte del processo di valutazione fermi restando il rispetto degli obblighi in materia di Riservatezza e di Privacy.

Se dopo la valutazione iniziale emergono ulteriori informazioni (anche nell'ambito dell'indagine), l'LCA può rivedere il livello di categorizzazione pertinente in base alle circostanze. Se l'LCA rivede il livello di categorizzazione di una Segnalazione dopo che la valutazione iniziale è stata fornita al titolare del caso, l'LCA deve intraprendere con il titolare del caso le azioni adeguate in seguito a tale revisione.

L'LCA, sulla base del Contratto di Servizi in essere tra la Portovesme s.r.l. e la Glencore, inoltrerà al più presto al team RCI, via e-mail (codeofconduct@glencore.com), qualsiasi criticità richiedente protezione presentata a livello locale e classificata come grave. L'LCA deve possibilmente provvedere entro 24 ore.

L'LCA, nel rispetto dei requisiti di riservatezza e di tutela dell'anonimato, e qualora ciò non comporti un rischio per il proseguo dell'indagine, deve segnalare o riportare ai superiori, alla Compliance, alle Risorse umane e allo HSEC-Diritti Umani del gruppo, i contenuti minimi della segnalazione e il prossimo avvio di una procedura di indagine e registrare le Segnalazioni classificate lievi o medie nel sistema di gestione della Compliance di Gruppo entro sette giorni lavorativi dal ricevimento.

L'LCA deve determinare il titolare del caso pertinente per la Segnalazione; l'LCA deve garantire che il titolare del caso incaricato riceva tempestivamente i dettagli della Segnalazione, in modo che l'indagine abbia inizio. Se una Segnalazione presentata a livello locale e classificata come lieve o media non può essere oggetto di indagine a livello locale a causa di un conflitto di interessi reale o percepito, ad esempio per l'anzianità o il ruolo di un dipendente coinvolto o per altre ragioni, come la mancanza di risorse, l'LCA potrà rivolgersi al team RCI, sulla base del Contratto di Servizi in essere.

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

Se l'LCA ritiene che una segnalazione non sia una criticità richiedente protezione, deve valutare se sia necessario o opportuno che vi sia un seguito e/o indirizzare il segnalante al canale corretto per presentare il problema, ad esempio, nel caso di conflitti sul posto di lavoro, indirizzarlo al reparto locale delle Risorse Umane.

3. Determinare come gestire la segnalazione

Il titolare del caso deve decidere, in consultazione con qualsiasi altra funzione pertinente (ad esempio, Risorse Umane, HSEC e Diritti Umani), se è necessaria un'indagine per la segnalazione. Non tutte le segnalazioni richiedono un'indagine. Alcune segnalazioni possono essere risolte a livello informale o attraverso altre procedure esistenti. Alcune segnalazioni sono associate a problemi di comunicazione o malintesi che possono essere risolti attraverso una discussione informale tra le parti coinvolte, e/o con i manager o i supervisor competenti. I fattori rilevanti che il titolare del caso deve prendere in considerazione nel determinare se le segnalazioni debbano essere investigate secondo questa procedura sono:

- se esiste un mezzo alternativo e più adatto per affrontare le segnalazioni, diverso da questa procedura;
- se le questioni sollevate nelle segnalazioni sono state precedentemente indagate o affrontate;
- il tempo trascorso da quando si sono verificati gli eventi che hanno dato origine alla segnalazione;
- il dettaglio della segnalazione è una chiara accusa di cattiva condotta;
- la gravità della segnalazione, così come la sua importanza per il segnalante, e altre parti interessate; e
- se la Segnalazione è una di una serie di segnalazioni indicative di una situazione generale o di un problema diffuso.

4. Procedura d'indagine

4.1. Determinare la natura dell'indagine

Se decide che è necessaria un'indagine, il titolare del caso deve individuare:

- il livello di indagine richiesto;
- le risorse necessarie per condurre l'indagine; e
- in consultazione con il consulente legale, se l'indagine deve essere eseguita da un consulente interno o esterno vista la necessità di fornire consulenza o perché si prevede un contenzioso o qualche procedimento esecutivo, e quali passi potrebbero essere necessari per garantire che la procedura e il risultato dell'indagine siano e restino privilegiati. Anche se l'indagine può essere condotta da una persona esterna non legalmente qualificata (ad esempio un consulente), quest'ultima dovrà essere ingaggiata da avvocati interni o esterni. L'indagine di alcune segnalazioni sarà solitamente soggetta a particolari requisiti legislativi. Tutte le indagini devono essere conformi ai requisiti legali applicabili e il titolare del caso e

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

l'investigatore principale devono assicurarsi di essere a conoscenza di tutti gli obblighi prima di iniziare l'indagine.

4.2. Nominare l'investigatore principale

Se decide che è necessaria un'indagine, il titolare del caso deve nominare l'investigatore principale affinché indaghi sul problema.

La natura delle segnalazioni sarà rilevante ai fini della scelta di chi dovrà essere nominato come investigatore principale per l'indagine. In particolare, il titolare del caso deve garantire che:

- l'investigatore principale proposto non sia coinvolto in alcun modo nella condotta sotto accusa (ad esempio, nominato come potenziale testimone);
- l'investigatore principale proposto non abbia nessun altro conflitto di interessi che possa impedirgli di condurre l'inchiesta in modo obiettivo;
- l'investigatore principale proposto abbia l'insieme delle competenze e il livello di esperienza appropriati per condurre l'indagine; e
- non ci siano altre ragioni che possano precludere all'investigatore principale proposto di indagare sulla segnalazione.

4.3. Definire e pianificare l'indagine

La definizione e la pianificazione possono avere un ruolo importante sull'esito finale delle indagini, specialmente di quelle complicate. Prima di iniziare un'indagine, l'investigatore principale deve considerare attentamente come condurla e in quali passaggi. Anche il titolare del caso può essere coinvolto in queste considerazioni.

Per le indagini complicate è fortemente consigliato che l'investigatore principale sviluppi formalmente un piano d'indagine (come guida nella procedura d'indagine). Un piano d'indagine deve tenere conto di quanto segue:

- le prove che dovranno essere raccolte per indagare sulle segnalazioni, tra cui:
 - l'identità delle persone con cui si potrebbe parlare (o da intervistare formalmente) per ottenere informazioni riguardo alle segnalazioni;
 - i documenti e i registri che devono essere esaminati per ottenere informazioni sulle segnalazioni; e
 - il modo in cui tali documenti e registri possono essere acquisiti;
- un calendario provvisorio per il completamento previsto delle varie attività d'indagine ai fini della conclusione tempestiva dell'indagine; e
- le eventuali limitazioni esistenti che possono ostacolare la capacità di giungere a conclusioni sulle segnalazioni e i possibili passi che possono essere intrapresi per superare tali limitazioni.

Le attività e le priorità dell'indagine pianificate possono cambiare nel corso dell'indagine, in particolare quando vengono identificate nuove informazioni.

4.4. Raccogliere prove

L'obiettivo dell'indagine è quello di provare o confutare, se possibile, le questioni sollevate dalle segnalazioni. A tal fine si devono raccogliere delle prove. Le prove consistono normalmente in una combinazione dei seguenti elementi:

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- prove verbali da parte del segnalante, dei testimoni o di altri individui che sono a conoscenza della situazione o delle informazioni che hanno dato origine alle segnalazioni;
- prove documentali (documenti e altri registri, compresi quelli finanziari); e
- consulenza tecnica (da parte, per esempio, di un esperto in materia) se le segnalazioni coinvolgono questioni complicate e tecniche.

Dove appropriato, e con l'accordo del segnalante, l'investigatore principale generalmente intervisterà il segnalante prima di ottenere altre prove. Questo aiuterà a stabilire la natura e la tipologia di prove che l'investigatore principale deve esaminare nel corso dell'indagine.

Durante tutta l'indagine, l'investigatore principale deve valutare:

- chi deve essere intervistato; e
- se c'è qualche prova documentale rilevante che l'investigatore principale deve ottenere dal segnalante o con altri mezzi.

In alcuni casi, un singolo testimone può provare un fatto o un insieme di fatti. Tuttavia, l'investigatore principale deve cercare altre prove a conferma. Le migliori pratiche per i colloqui comprendono:

- colloquio con una sola persona alla volta;
- all'inizio dell'intervista:
 - spiegare come si svolge la procedura d'indagine;
 - sottolineare gli obblighi dell'intervistato in relazione alla riservatezza; e
 - spiegare cos'è la ritorsione e che Glencore mostra tolleranza zero di fronte alle ritorsioni.
- mantenere serietà e professionalità;
- concentrarsi sull'obiettivo di ottenere quante più informazioni rilevanti possibili;
- non ingannare gli intervistati;
- individuare, per quanto possibile, i pregiudizi personali dell'intervistato e la sua conoscenza dei fatti;
- non condividere con l'intervistato la testimonianza di altri testimoni, se non per sottoporli informazioni contraddittorie e sentire la sua risposta;
- non discutere le opinioni o le conclusioni dell'intervistatore; e
- prendere nota delle volte in cui l'intervistato mette in attesa l'intervistatore se il colloquio viene condotto al telefono.

L'investigatore principale deve assicurarsi che tutti i colloqui siano condotti in conformità alla legge locale e che i testimoni siano informati di tutti i diritti rilevanti. L'investigatore principale deve condurre il colloquio in presenza di un'altra persona che rappresenta l'azienda. L'investigatore principale deve tenere un verbale appropriato del colloquio.

Durante l'indagine l'investigatore principale deve, ove possibile e appropriato, dare ai soggetti la possibilità di rispondere alle accuse che li riguardano.

Il titolare del caso e l'investigatore principale devono valutare, in conformità a quanto previsto dal CCNL, la necessità di sospendere un dipendente nel corso dell'indagine per via della natura della cattiva condotta/violazione vera o presunta per garantire l'integrità dell'indagine. Qualsiasi sospensione deve avvenire previa consultazione del reparto HR e in conformità con la legge

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

vigente. Il titolare del caso e l'investigatore principale devono valutare inoltre, sempre in conformità alle previsioni del CCNL, se durante l'indagine siano necessarie altre misure provvisorie o azioni correttive per proteggere il personale e/o gli interessi di Glencore, a causa di circostanze specifiche quali:

- rischio potenziale che tali individui possano distruggere, occultare o alterare in altro modo le prove o interferire altrimenti con l'indagine;
- possibile minaccia alla sicurezza e/o all'incolumità di altro personale;
- uno o più individui non sono in grado di continuare a svolgere efficacemente il proprio ruolo in considerazione dell'indagine in corso e della natura di tali funzioni.

L'adozione di tali misure provvisorie deve sempre essere conforme alle leggi, alle politiche e alle procedure locali pertinenti.

4.5. Conservare adeguatamente le prove e le informazioni

L'investigatore principale deve tenere un registro dell'indagine documentando i passi fatti (come discussioni informali, telefonate, colloqui, documenti e registri esaminati). L'investigatore principale deve conservare in modo sicuro questo registro per impedirne l'accesso non autorizzato, il danneggiamento o l'alterazione, e per mantenerne la riservatezza.

4.6. Preparare il rapporto d'indagine

Alla conclusione dell'indagine, l'investigatore principale deve completare un rapporto d'indagine. Il rapporto d'indagine deve:

- esporre i passi investigativi compiuti e sintetizzare i fatti;
- stabilire se le segnalazioni sono fondate, parzialmente fondate, infondate o non problematiche (se una questione è considerata come non problematica - ad esempio, le criticità non sono considerate segnalazioni - tali questioni possono comunque essere gestite e/o trattate al di fuori dell'ambito e dei requisiti della presente procedura);
- individuare le persone coinvolte o implicate nelle segnalazioni (se applicabile); e
- esporre qualsiasi raccomandazione per una soluzione adeguata (se applicabile), compreso l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare e l'eventuale implementazione di altri controlli interni.

Di regola, lo standard di prova da applicare è "sulla bilancia delle probabilità". Ciò significa che bisogna considerare se, sulla base di tutte le informazioni disponibili, è più probabile che le accuse siano fondate o parzialmente fondate.

Si raccomanda agli investigatori principali di usare assolutamente il formato del [modello del rapporto d'indagine](#) anche se, a seconda della natura e dell'ambito dell'indagine, potrebbe essere più idoneo un altro formato.

4.7. Chiudere l'indagine e implementare soluzioni

Il titolare del caso, unitamente agli LCA, deve condurre una revisione dell'indagine e del relativo rapporto e possono decidere di:

Portovesme s.r.l.	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Codice CdS n.408/2026
		Ed.1 Rev:2
Comunicazione di Servizio n.408/2026		

- accettare il rapporto d'indagine e considerare conclusa l'indagine;
 - ordinare all'investigatore principale di effettuare ulteriori indagini (che devono essere sempre coerenti con i requisiti della presente procedura).
 - rinviare un'ulteriore indagine appropriata per un tempo specifico in attesa di ulteriori chiarimenti su fatti e questioni chiave o altre considerazioni come la disponibilità di parti rilevanti per l'indagine; e/o
 - rinviare i risultati dell'indagine per la risoluzione in un'altra parte dell'attività interessata;
- Il titolare del caso e gli LCA sono responsabili dell'implementazione dei risultati disciplinari e/o correttivi. Un'indagine può portare a una serie di possibili risultati disciplinari e/o correttivi (come il licenziamento, ammonimenti scritti e orali, introduzione e/o modifiche di politiche, procedure e pratiche). Il titolare del caso deve documentare la sua decisione in relazione ai risultati disciplinari e/o correttivi.

4.8. Portare a termine l'indagine in modo tempestivo

Il titolare del caso e l'investigatore principale devono cercare di portare a termine l'indagine in modo tempestivo. Devono fare sforzi ragionevoli per garantire che un'indagine sia portata a termine entro novanta giorni dal ricevimento delle relative segnalazioni.

Ci possono essere circostanze, come la complessità delle segnalazioni, ritardi nell'accesso ai dati rilevanti, o il carico di lavoro e le priorità dell'investigatore principale che giustificano un periodo prolungato per completare l'indagine. L'investigatore principale deve discutere le circostanze che giustificano un ritardo con il titolare del caso, gli LCA o gli RCC e documentare il risultato.

4.9. Fornire una risposta al segnalante

Se il segnalante può essere contattato, il titolare del caso e l'investigatore principale devono valutare, in collaborazione con l'LCA (per le criticità richiedenti protezione presentate localmente) e il team RCI in collaborazione con gli RCC di reparto (per le criticità richiedenti protezione presentate tramite i canali RCP), nel rispetto dei requisiti di riservatezza e di altre considerazioni, se sia opportuno fornire al segnalante aggiornamenti generali (come l'inizio e la fine del processo investigativo) e una risposta sull'esito dell'indagine.

Se del caso, il segnalante deve essere informato entro 3 mesi (o un periodo più breve se applicabile in termini di legge pertinente) sulle misure previste o adottate, come follow-up al destinatario delle segnalazioni. Nel caso in cui il follow-up appropriato sia ancora in fase di definizione, il segnalante deve essere informato in merito a ciò e a qualsiasi ulteriore riscontro da attendersi.

In determinate circostanze potrebbe non essere appropriato fornire dettagli dell'esito al segnalante. Tuttavia, ove possibile, l'investigatore principale deve dare una qualche forma di risposta agli informatori che confermi il fatto che l'indagine è stata condotta in maniera appropriata, anche se i risultati dettagliati non possono essere condivisi per motivi di riservatezza e per altri requisiti legali. L'investigatore principale non deve prendere alla leggera la decisione di non condividere l'esito in nessuna forma con il segnalante. Deve basare questa decisione su una logica oggettiva e documentarla includendone le ragioni.