

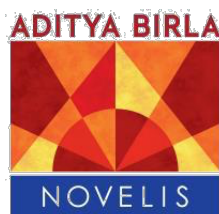
LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

NOVELIS ITALIA S.P.A.

PROCEDURA

**“LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING”**

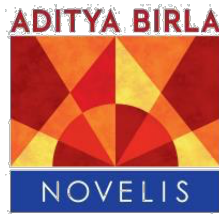
Approvata dal CDA del 11 Marzo 2019



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

INDICE

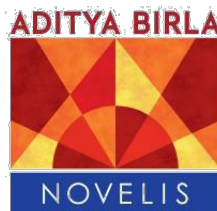
1. CONTROLLO VERSIONE DOCUMENTO	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3.1 DEFINIZIONI, TERMINI ED ABBREVIAZIONI	5
3.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E ALLEGATI	6
4. REGOLE PER L'EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
4.1. SOGGETTI SEGNALANTI	6
4.2. SOGGETTI SEGNALATI	6
4.3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
4.3.1. AZIONI FATTI E CONDOTTE CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI	7
4.3.2. SEGNALAZIONI VIETATE: AZIONI, FATTI E CONDOTTE CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATI	8
4.3.3. FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE	9
4.4. CANALI DI SEGNALAZIONE	9
5 PRINCIPI GENERALI E TUTELE	9
5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE	9
5.2 TUTELA DEL SEGNALATO	10
5.3 CONFIDENZIALITA' E RISERVATEZZA	11
5.4 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
6.1. RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
6.2. VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
6.3. VERIFICHE E INDAGINI INTERNE	15
6.4. CONCLUSIONE DEL PROCESSO	15
6.4.1. ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI	15
6.5. REPORTING AI VERTICI AZIENDALI	15
6.6. ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	16
6.7. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA	16



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

1. CONTROLLO VERSIONE DOCUMENTO

<u>Sub-Process: Gestione del sistema di segnalazioni/whistleblowing</u>	Revision Date: 01 Revised By (Name, Title, Phone Number) if other than process owner: Roberto Cavanna, Responsabile delle risorse umane
Process Owner (Name, Title, Department, Phone Number, Email Address): Roberto Cavanna, Responsabile delle risorse umane, 01624541 – roberto.cavanna@novelis.com	Site Controller: (Name, Phone Number, Email Address) Organismo di Vigilanza Legge 231
IT Application(s) and versions: Gestione Whistleblowing versione 01	



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello 231”) in tema “Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza” e dal Codice Etico di Novelis Italia S.p.A. (Codice Etico) si prevede l’istituzione di un sistema di “Segnalazioni” o “Whistleblowing”, così come meglio identificato al successivo paragrafo 3.1, relative a:

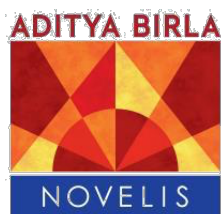
- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;**
- **Eventi o comportamenti in violazione del Modello 231 o del Codice Etico.**

La presente Procedura ha l’obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i vari canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite.

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione della Procedura e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Si precisa che il destinatario delle segnalazioni in oggetto è l’Organismo di Vigilanza di Novelis Italia S.p.A..



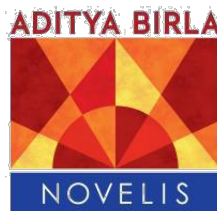
LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a Novelis Italia S.p.A. (di seguito anche “Novelis” o “Società”).

3.1 DEFINIZIONI, TERMINI ED ABBREVIAZIONI

Definizione	Descrizione
Soggetti Segnalanti (o “Segnalanti” e, al singolare, Soggetto Segnalante o “Segnalante”)	Destinatari del Modello 231, ovvero, nello specifico: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, i Consulenti esterni, gli Appaltatori, i collaboratori.
Soggetti Segnalati (o “Segnalati” e, al singolare, Soggetto Segnalato o “Segnalato”)	Componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business. In tale categoria potrà essere ricompreso anche uno o più componente dell’Organismo di Vigilanza della Società.
Segnalazione	Comunicazione effettuata dal Soggetto Segnalante, in maniera anonima o non, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 o fatti o comportamenti in violazione (o presunta violazione) del Modello 231 o Codice Etico.
Organismo di Vigilanza	L’Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione di Novelis Italia S.p.A. quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, nonché destinatario , ai fini dei suddetti documenti e della presente Procedura, delle Segnalazioni .



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

3.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E ALLEGATI

- Codice Etico di Novelis Italia S.p.A.
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di Novelis Italia S.p.A.
- **Policy Novelis relativa alla Whistleblowing**

4. REGOLE PER L'EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1. SOGGETTI SEGNALANTI

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della Società che da soggetti esterni.

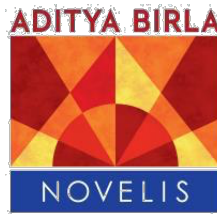
In particolare i Soggetti Segnalanti sono i Destinatari del Modello 231 (come previsti al paragrafo 01.07 "Destinatari") e del Codice Etico, (come previsti al paragrafo 02 "Codice Etico"), e nello specifico gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, i Consulenti esterni, gli Appaltatori, i collaboratori.

4.2. SOGGETTI SEGNALATI

Le condotte oggetto della Segnalazione (come meglio definito al successivo paragrafo 4.3. "Oggetto della Segnalazione") possono riguardare i componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business. La Segnalazione potrà riguardare anche uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società.

4.3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I Soggetti Segnalanti possono comunicare all'Organismo di Vigilanza di Novelis Italia S.p.A. informazioni, purché **circostanziate** relative a:



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto del D.lgs.231/01 (ad esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, associazione a delinquere, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati contro la personalità individuale, reati di criminalità informatica).
- Violazioni del Modello 231 o del Codice Etico adottati da Novelis Italia S.p.A.

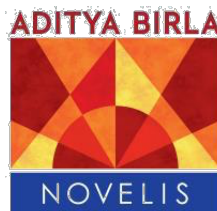
posti in essere dai Soggetti Segnalati e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

4.3.1. AZIONI FATTI E CONDOTTE CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- Compimento di azioni o svolgimento di comportamenti nei confronti di esponenti di società (siano esse fornitori, consulenti, ecc. che possono essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione del reato di corruzione tra privati;
- Distribuzione di omaggi commerciali, regali, o altre utilità (inclusi pasti, viaggi e attività di intrattenimento) che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti o siano in contrasto con il Codice Etico, o possano se resi pubblici costituire un pregiudizio anche solo di immagine, per Novelis Italia S.p.A.;
- Accettazione, da parte di esponenti di Novelis Italia S.p.A., di omaggi, regali e benefici che possano influenzare l'indipendenza di giudizio o che possano compromettere la reputazione di Novelis Italia S.p.A.;
- Condotte in violazione delle policy e procedure adottate da Novelis Italia S.p.A..

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

Tuttavia non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Inoltre, se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

4.3.2. SEGNALAZIONI VIETATE: AZIONI, FATTI E CONDOTTE CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATI

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

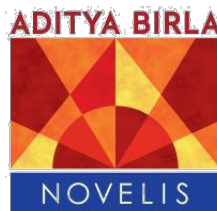
È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa inoltre che è vietato l'invio di Segnalazioni effettuate con colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società potrebbero non essere garantite.

La gestione delle Segnalazioni vietate è descritta al paragrafo 6.2. della presente Procedura.



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

4.3.3. FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc...);
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello 231 o Codice Etico.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

4.4. CANALI DI SEGNALAZIONE

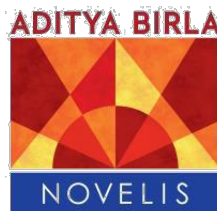
La Segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- utilizzando la casella di e-mail dell'Organismo di Vigilanza:
legge231.italy@novelis.com,
- utilizzando il numero di segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza:
+39 02 61454040
- per iscritto a mezzo lettera, con dicitura "riservata", indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso Novelis Italia S.p.A..

5 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE

La corretta gestione del sistema di Whistleblowing supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Novelis Italia S.p.A.. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Soggetti Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di comunicazione, ma



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti di Novelis o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

Novelis Italia S.p.A. a tale scopo tutela il Soggetto Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive, discriminatorie o comunque sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Inoltre l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Soggetti Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che dai Segnalanti anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo (si rimanda alla Parte 05 "Sistema Disciplinare", paragrafo 05.02 "Definizioni", sottoparagrafo "Tipologia di violazione" del Modello 231).

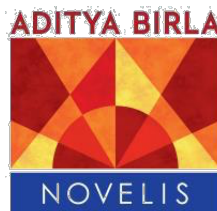
Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Soggetto Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato; viceversa potrà essere sanzionato il Soggetto Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave qualora le segnalazioni si rivelino infondate (come previsto alla Parte 05 "Sistema Disciplinare", paragrafo 05.02 "Definizioni", sottoparagrafo "Tipologia di violazione" del Modello 231).

5.2 TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la presente Procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato.

A tale scopo, come previsto al paragrafo 4.3.2, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da un soggetto autonomo ed indipendente (Organismo di Vigilanza) non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dai vertici aziendali e in ogni caso da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

5.3 CONFIDENZIALITA' E RISERVATEZZA

Novelis Italia S.p.A. garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata. Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza. La violazione dell'obbligo di riservatezza rappresenta una grave violazione disciplinare. La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere rispettata invece quando:

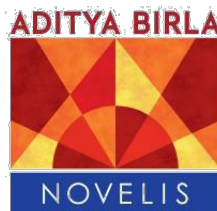
- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

5.4 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa inoltre che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003 e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016).

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Soggetto Segnalante riceverà, in sede di Segnalazione, una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;

- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate, come specificato al paragrafo 6.2 “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione”.
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;

l'esercizio dei diritti di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti “interessati” ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing possono essere limitati, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo

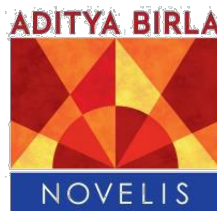
6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dall'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

La rimessione all'Organismo di Vigilanza del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

Nell'ipotesi in cui tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza vi sia il presunto responsabile della violazione oppure lo stesso abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, detto componente dovrà astenersi dalla valutazione della Segnalazione.

6.1. RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico e su base annuale) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 6.2 (a) *non rilevante*; b) *non trattabile*; c) *vietata*; d) *rilevante e trattabile*);
- Data avvio indagine (qualora prevista)
- Conclusione
-

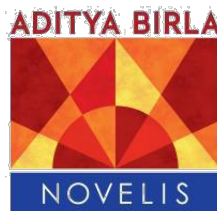
L'Organismo di Vigilanza provvederà ad inviare idoneo feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano) a conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione.

6.2. VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.

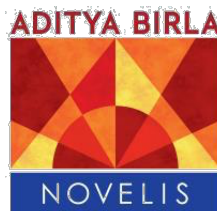
Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni l'Organismo di Vigilanza provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico *work flow* di gestione delle stesse:



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

- a) Segnalazione non rilevante:** la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non costituiscono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura. L'Organismo di Vigilanza qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può comunque procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione del CdA/AD/Responsabile della funzione Risorse Umane
- b) Segnalazione non trattabile:** a conclusione della fase di esame e eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini.
- c) Segnalazione vietata:** in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 4.3.2, l'Organismo di Vigilanza comunicherà tale circostanza al Responsabile della funzione Risorse Umane per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e, con coinvolgimento dei Responsabili citati valuterà l'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Responsabili della funzione Risorse Umane, dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento delle funzioni Risorse Umane potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit.
- d) Segnalazione rilevante e trattabile:** in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l'Organismo di Vigilanza dà avvio alla fase di verifica, descritto al paragrafo successivo.
- Si precisa che, come stabilito al par. 5 "Flussi informativi nei confronti dell'OdV" del Modello 231, al ricevimento di una Segnalazione rilevante e trattabile ai fini della sicurezza e salute sul lavoro e che denoti un serio rischio di pericolo o incolumità delle persone, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

6.3. VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “d) rilevante e trattabile”, l’Organismo di Vigilanza procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

In tale fase l’Organismo di Vigilanza coinvolgerà gli Auditor interni di Novelis per la verifica e la fondatezza delle segnalazioni ricevute mantenendo gli obblighi di riservatezza previsti.

L’Organismo di Vigilanza si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria.

6.4. CONCLUSIONE DEL PROCESSO

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report, che formalizza il contesto di riferimento della Segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

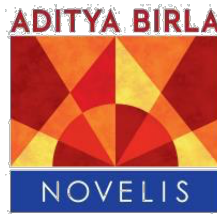
L’Organismo di Vigilanza valuterà discrezionalmente se inviare un feedback al Segnalante relativo alla conclusione del processo, informandolo delle azioni intraprese

6.4.1. ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l’Organismo di Vigilanza coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato/Consigliere di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

6.5. REPORTING AI VERTICI AZIENDALI

All’esito delle indagini e verifiche di cui al precedente par. 6.3, l’Organismo di Vigilanza invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini al Consiglio di Amministrazione e alla funzione titolare del potere disciplinare per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

intraprendere/delle eventuali comunicazioni alle Autorità competenti, nel caso in cui la Segnalazione si sia rivelata fondata.

Coerentemente con le previsioni della Parte 05 “Sistema disciplinare” del Modello 231, in caso di Segnalazione che si riveli fondata, concernente:

- uno o più membri dell’Organo Dirigente della Società, ovvero uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- l’intero Organo Dirigente della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l’Assemblea dei Soci;
- uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero l’intero Collegio Sindacale della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà l’Organo Dirigente e l’Assemblea dei

Per la disciplina del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda alla Parte 05 “Sistema disciplinare” del Modello 231.

In ogni caso, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base annuale al Consiglio di Amministrazione/al Collegio Sindacale.

6.6. ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

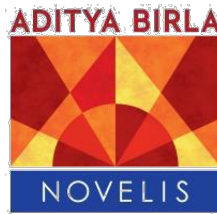
Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura dell’Organismo di Vigilanza e conservate per il seguente periodo:

- Segnalazioni non rilevanti: immediata cancellazione
- Segnalazioni non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione;
- Segnalazioni vietate: archiviazione sino al procedimento disciplinare;
- Segnalazioni rilevanti e trattabili: 10 anni.

L’Organismo di Vigilanza archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per 10 anni.

6.7. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.



LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONI /WHISTLEBLOWING

In particolare si ribadisce che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico, così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Come sopra anticipato, anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.

Per maggiori dettagli si rinvia al Sistema Disciplinare del Modello 231 (cfr. la Parte 05 "Sistema Disciplinare").