



LEAR CORPORATION ITALIA S.R.L.

POLICY WHISTLEBLOWING

Allegata al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

di LEAR CORPORATION ITALIA S.R.L.

INDICE

1	PREMESSA E SCOPO.....	3
2	DESTINATARI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	3
3	WHISTLEBLOWING OFFICER	4
4	PRINCIPI GENERALI	5
5	PROCEDURA	5
5.1	SEGNALAZIONI	5
5.1.1	Tipologia dei fatti da segnalare	5
5.1.2	Contenuto della segnalazione e segnalazioni anonime	6
5.2	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
5.3	SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI.....	7
5.4	INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI.....	8
5.5	ESITO DELL'INDAGINE	10
5.6	REPORTING.....	11
6	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	11
6.1	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI	11
6.2	RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	13
7	SEGNALAZIONE ESTERNA	13
8	ARCHIVIAZIONE	14
9	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI	14
10	DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> , DEL SEGNALATO E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI	15
11	COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE	16
12	SISTEMA DISCIPLINARE	16
13	AGGIORNAMENTO E STORICO DEL DOCUMENTO	16

*

1 PREMESSA E SCOPO

LEAR CORPORATION ITALIA S.r.l. (nel prosieguo, la “Società” o “LEAR”), intende promuovere una cultura aziendale improntata alla correttezza e caratterizzata da comportamenti virtuosi, e un sistema di Corporate Governance che prevenga la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente lavorativo di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, la Società riconosce l'importanza di adottare una procedura specifica che disciplini la segnalazione di pratiche scorrette e comportamenti illeciti da parte dei dipendenti (la “Whistleblowing Policy”).

La presente procedura, infatti, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società (il “Modello 231”) ha lo scopo di definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti scorretti e illegali all'interno della Società.

In via preliminare e quali elementi cardine dell'intero sistema, LEAR si impegna a garantire che l'identità dei *whistleblowers* sia sempre mantenuta riservata e che i *whistleblowers* non incorrano in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali appropriati. La Società dichiara inoltre di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, per motivi connessi, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni nell'ambito del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante; al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

*

La Whistleblowing Policy è stata redatta nel rispetto delle normative locali applicabili e, in particolare, del D. Lgs. 24/2023 che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La Whistleblowing Policy tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall'ANAC nelle linee guida adottate in materia con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

2 DESTINATARI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

La presente procedura si applica a:

- tutti gli attuali o ex dipendenti, attuali o ex persone che sono o sono state distaccate presso la Società, o collaboratori indipendenti di LEAR;
- qualsiasi candidato all'assunzione, nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono o hanno svolto la loro attività presso LEAR;
- gli azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali della Società;

- in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano o hanno operato direttamente o indirettamente a suo favore (ad esempio, fornitori di beni e servizi) e/o per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.);

(congiuntamente, i “Destinatari”).

Le tutele previste dalla presente Policy si applicano anche agli Altri Soggetti Tutelati, come definiti di seguito.

Affinché sia garantita la protezione ai sensi della presente Policy, la segnalazione deve essere una segnalazione protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o una segnalazione esterna di informazioni, effettuata da un soggetto che:

- aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha effettuato la Segnalazione internamente (ai sensi del Cap. 5 della presente Policy) o esternamente (ai sensi del Cap. 7 della presente Policy), nelle forme prescritte dalla Whistleblowing Policy, o divulgato pubblicamente la violazione

(di poi, “Segnalazione Protetta”).

Nel caso in cui una segnalazione interna o esterna venga effettuata in forma anonima secondo le modalità previste dalla presente Policy e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, questi può comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Policy e dalla legge italiana.

Le tutele conferite dalla presente Policy e ai sensi della normativa applicabile non si applicano a un *whistleblower* che divulghi consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un *whistleblower* abbia effettuato una Segnalazione esternamente o internamente in buona fede, e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che il *whistleblower* non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti dalla presente Policy, a tale *whistleblower* saranno comunque garantite le tutele stabilite dalla presente Policy.

3 WHISTLEBLOWING OFFICER

È nominato responsabile delle segnalazioni di *whistleblowing* un apposito Comitato *Whistleblowing*, composto da Europe-Africa Compliance Coordinator e Country HR Manager (il “Comitato *Whistleblowing*”). Il Comitato *Whistleblowing* è pertanto incaricato di raccogliere le segnalazioni, confermare il ricevimento e dare seguito a queste ultime, anche svolgendo l'istruttoria sulle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al *whistleblower*, ai soggetti menzionati nella segnalazione e all'oggetto della stessa, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Comitato *Whistleblowing* ha anche la responsabilità di tenere aggiornato il *whistleblower* sull'andamento dell'indagine interna e di fornire un riscontro al *whistleblower*. Inoltre, egli ha la responsabilità di fare *reporting* all'alta direzione della Società secondo le disposizioni contenute nella presente Policy.

Il Comitato *Whistleblowing* riceve un'adeguata formazione in merito alla gestione delle segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di *privacy*.

Il Comitato *Whistleblowing* dovrà disporre annualmente di adeguate risorse finanziarie e organizzative per consentire il corretto svolgimento delle attività previste dalla presente Policy.

4 PRINCIPI GENERALI

I seguenti principi generali, illustrati in modo più esaustivo nel seguito, regolano la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* da parte della Società:

- a) *Divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;*
- b) *Divieto di effettuare segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie;*
- c) *Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni;*
- d) *Protezione dell'identità del whistleblower e confidenzialità delle informazioni.*

5 PROCEDURA

5.1 SEGNALAZIONI

5.1.1 Tipologia dei fatti da segnalare

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti che:

- non siano in linea con i valori, il Codice di condotta ed etica aziendale di Lear ("*Lear's Code of Business Conduct and Ethics*"), il Modello 231 di LEAR, e la normativa interna (procedure, policies, etc.); oppure
- non siano conformi alle leggi applicabili a LEAR (a livello nazionale o dell'UE).

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- informazioni idonee a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi segnalazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del *whistleblower* o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e, pertanto, non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

5.1.2 Contenuto della segnalazione e segnalazioni anonime

La segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Comitato *Whistleblowing* di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati sono stati commessi e le relative condotte;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto i fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni che omettono uno o più degli elementi sopra indicati saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso, attraverso l'interlocuzione con il *whistleblower* e/o i terzi indicati nella segnalazione e/o con altri mezzi.

In particolare, è possibile effettuare **segnalazioni anonime**, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore. Tuttavia, tali segnalazioni limitano la capacità per la Società di effettuare una verifica efficace delle informazioni contenute nella segnalazione. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se relative a potenziali illeciti o irregolarità ritenute gravi e se adeguatamente circostanziate e dettagliate. A tal fine, il Comitato *Whistleblowing* può richiedere ulteriori informazioni al *whistleblower* anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla piattaforma online utilizzata per la segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla violazione sulla base di fonti affidabili.

Inoltre, la natura anonima della segnalazione non consente l'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, lo stesso godrà delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Policy.

L'identità del *whistleblower* che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli Altri Soggetti Tutelati (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita (compresa la segnalazione stessa e/o qualsiasi comunicazione al riguardo) non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del *whistleblower* che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Ciascuno degli informatori e degli Altri Soggetti Tutelati può, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla trasmissione dei propri dati.

5.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere presentata:

1. in forma scritta, attraverso la piattaforma online disponibile al link <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/56559/index.html>
2. in forma orale, attraverso la **Linea di assistenza E&C**, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. La Linea di assistenza è gestita da un fornitore terzo che accetta, trascrive e registra tutte le chiamate ricevute attraverso la Linea di assistenza. I segnalanti possono parlare con un operatore nella loro lingua chiamando il numero verde del loro paese disponibile al seguente link <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/56559/index.html> (per l'Italia, il numero è 800 727 442);
3. ovvero, su richiesta del *whistleblower*, oralmente attraverso un incontro di persona con il Comitato *Whistleblowing*, che può essere richiesto tramite la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/56559/index.html>, e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta.

Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

I destinatari della segnalazione sono individuati nel successivo par. 5.3.

I **segnalanti anonimi** riceveranno un numero di identificazione personale ("PIN") per accedere alla propria segnalazione e ricevere domande dal Comitato *Whistleblowing* e fornire a quest'ultimo ulteriori informazioni. I segnalanti anonimi sono incoraggiati a conservare il proprio PIN e a ricontrollarlo periodicamente per eventuali domande di approfondimento. Il Comitato *Whistleblowing* non sarà in grado di contattare un segnalatore anonimo a meno che questi non conservi il proprio PIN e non acceda nuovamente al sistema di segnalazione su web.

Per godere delle tutele previste dalla presente Policy è necessario avvalersi dei canali sopra indicati.

5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI

Il destinatario delle segnalazioni è il Comitato *Whistleblowing*, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.

In virtù del suo ruolo preminente nel sistema di compliance di LEAR, l'Organismo di Vigilanza (OdV) di LEAR, in conformità a quanto previsto nel Modello 231, riceverà flussi informativi periodici in merito alle segnalazioni ricevute da parte del Comitato *Whistleblowing* al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* attivato. A tal fine, il Comitato *Whistleblowing* invierà una specifica comunicazione priva di qualsiasi elemento idoneo a identificare il *whistleblower* o i soggetti indicati nella segnalazione. Inoltre, all'OdV sarà tempestivamente condivisa ogni nuova segnalazione potenzialmente rilevante ai sensi del Modello 231, affinché possa svolgere le attività di indagine ritenute di volta in volta necessarie.

Se la condotta segnalata riguarda i membri del Comitato *Whistleblowing*, il *whistleblower* può indirizzare la propria segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza di LEAR, in forma scritta al seguente indirizzo:

Grugliasco (TO)

Corso Canonico Allamano, 32 – CAP 10095

In tal caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" all'Organismo di Vigilanza di LEAR.

Nel caso in cui la condotta segnalata riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza (OdV) di LEAR, il *whistleblower* può indicare (utilizzando le apposite funzionalità della piattaforma informatica) che la segnalazione non venga comunicata all'Organismo di Vigilanza o a uno o più dei suoi membri.

*

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati sopra, chi riceve la segnalazione invita il *whistleblower* ad inoltrare la segnalazione con le modalità previste della presente Policy, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Policy saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il *whistleblower* dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* previste dalla legge o dalla presente Policy o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad es. in quanto il segnalante qualifica espressamente la segnalazione come un "*whistleblowing*" o fa espresso riferimento a questa Policy o al D. Lgs. 24/2023), la segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato *Whistleblowing* utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.4 INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI

Qualsiasi attività di indagine ai sensi della presente Policy sarà condotta nel più breve tempo possibile.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) fornisce un riscontro al *whistleblower* in merito alla ricezione della segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il Comitato *Whistleblowing* può fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure può proporre al *whistleblower* un incontro di persona. Tale riunione deve essere documentata dal Comitato *Whistleblowing*.

Entro 3 mesi dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al *whistleblower* un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Comitato *Whistleblowing* fornirà comunque al *whistleblower* un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali *feedback* non deve pregiudicare eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Al fine di avere una visibilità tempestiva del *feedback*, il *whistleblower* è tenuto ad accedere alla piattaforma per controllare lo stato della propria segnalazione e per verificare la tempestiva ricezione del suddetto *feedback*, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Comitato *Whistleblowing*. Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) verifica preliminarmente se la segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Comitato *Whistleblowing* rilevi che la segnalazione riguardi violazioni o presunte violazioni del Modello 231 o la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso una specifica comunicazione che delinei la rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001 della segnalazione, utilizzando canali che garantiscano il rispetto dei requisiti di riservatezza, affinché l'Organismo di Vigilanza possa valutare l'opportunità di intraprendere le opportune indagini/azioni. In tal caso, il Comitato *Whistleblowing* opererà in sinergia e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il quale condividerà con il Comitato *Whistleblowing* l'esito di eventuali ulteriori approfondimenti di propria competenza.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante. I *whistleblowers* devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). **A tal fine, i *whistleblowers* (soprattutto se anonimi) dovranno controllare con diligenza e regolarità la piattaforma informatica utilizzando i propri codici di accesso**, per assicurarsi che le richieste del Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) siano tempestivamente esaminate e soddisfatte. La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del *whistleblower* a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere.

Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) registra la segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non pertinenti**: in tal caso provvederà ad informare il segnalante, indirizzandolo ad altri Dipartimenti aziendali (ad es. HR) per affrontare i punti sollevati, se del caso, e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione in malafede**: se la segnalazione proviene da un individuo all'interno della Società, viene inoltrata alla Funzione Risorse Umane affinché valuti l'avvio di una procedura disciplinare. Se la segnalazione proviene da un soggetto esterno (ad esempio, consulente, fornitore, ecc.), questa viene inoltrata alla Funzione Internal Control e/o altra Funzione rilevante nel caso di specie, affinché prenda in considerazione ogni possibile misura in relazione all'accordo in essere con tale soggetto esterno, in coordinamento con le altre eventuali Funzioni rilevanti;
- **Segnalazioni circostanziate**: se il Comitato *Whistleblowing* dovesse ritenere che vi siano sufficienti elementi che indichino un comportamento potenzialmente illecito, tali da consentire l'inizio di una indagine, dà inizio alla fase di indagine.

La fase di indagine si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma dell'attendibilità dei fatti segnalati.

Il Comitato *Whistleblowing* valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine, coordinandosi e avvalendosi del supporto, se del caso, della Funzione Internal Control e/o di altre Funzioni aziendali interne o di Gruppo rilevanti nel caso di specie. A tali ulteriori soggetti eventualmente coinvolti dal Comitato *Whistleblowing*

nell'ambito delle attività istruttorie andranno estesi gli obblighi di riservatezza e confidenzialità espressamente previsti dalla presente Policy.

Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3), eventualmente in coordinamento con professionisti esterni e/o con altre Funzioni aziendali interne o di Gruppo di volta in volta rilevanti, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/*e-mail*, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Il soggetto segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, deve essere ascoltato, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3):

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo capitolo 6;
- garantisce che la verifica si svolga in modo diligente, equo ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni alla Società) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

Le informazioni raccolte nel corso dell'istruttoria anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

5.5 ESITO DELL'INDAGINE

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) invia l'esito delle verifiche condotte al Consiglio di Amministrazione della Società, e in copia conoscenza all'OdV, al fine di permettere alla medesima di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari. Al termine delle verifiche dovrà essere redatta una relazione avente il seguente contenuto:
 - riassunto dell'iter dell'indagine;
 - conclusioni raggiunte ed eventuale documentazione a supporto;
 - raccomandazioni e suggerimenti relativi ad azioni da intraprendere per sopperire alle violazioni riscontrate, a livello disciplinare e di compliance.

Un *feedback* sarà fornito al *whistleblower* a conclusione dell'indagine, assicurando che il contenuto di tale *feedback* non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso condotte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

5.6 REPORTING

Il Comitato *Whistleblowing* fornisce un riepilogo delle segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le segnalazioni sono state ritenute infondate:

- su base trimestrale, all'OdV;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico di LEAR.

Tra l'OdV (locale) ed il Chief Compliance Officer della Capogruppo possono intercorrere comunicazioni al fine di informarsi reciprocamente su segnalazioni che fossero ricevute dall'uno ma di interesse (eventualmente anche) dell'altro. A tal proposito, sono previsti periodici momenti di reciproco aggiornamento e condivisione di ogni aspetto rilevante.

6 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

6.1 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI

LEAR garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del *whistleblower*, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il *whistleblower* non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente Policy.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del *whistleblower*, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, alle diverse persone coinvolte nel processo di gestione della segnalazione (i.e. le Funzioni aziendali interne o di Gruppo di volta in volta coinvolte, eventuali consulenti tecnici), nonché ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente Policy nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni. Resta invece inteso che, con la trasmissione di una segnalazione ai sensi della presente Policy, si presumerà prestato il consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione da parte del Comitato Whistleblowing e dell'Organismo di Vigilanza (nei casi di segnalazioni rilevanti ai sensi del Modello 231, nonché nei casi di segnalazioni riguardanti il Comitato *Whistleblowing*).

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.

In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona menzionata nella segnalazione, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte / menzionate nella segnalazione.

I whistleblowers in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- declassamento o mancata promozione;
- modifica delle mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
- intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche di immagine, in particolare sui *social media*, o danni economici o finanziari, tra cui la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I *whistleblowers* che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengono di aver subito (si veda il successivo Cap. 7).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I *whistleblowers* che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

Come già accennato, oltre alla protezione garantita al *whistleblower*, le misure di protezione di cui sopra saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui / entità, denominati "**Altri Soggetti Tutelati**":

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower* e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del *whistleblower* che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del *whistleblower*, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower*;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

6.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al *whistleblower* che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro applicabili. La responsabilità penale e civile del *whistleblower* rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni palesemente pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

7 SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il *whistleblower* abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del Capitolo 5 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti nella stessa Sezione; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

il *whistleblower* può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima, accessibili all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. Anche la Segnalazione Esterna è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della presente Policy.

La segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme telematiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

8 ARCHIVIAZIONE

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) in un apposito archivio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi di LEAR o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

Nel caso in cui per la segnalazione si utilizzi una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente par. 5.3) può conservare la segnalazione nei seguenti modi:

- effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure
- attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione (il *whistleblower* può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione con la propria firma).

Quando, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Comitato *Whistleblowing*, quest'ultimo, con il consenso del *whistleblower*, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il *whistleblower* può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

9 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI

I dati personali - comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali ("GDPR") e secondo le relative politiche aziendali.

*

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato in LEAR CORPORATION ITALIA S.r.l. (di seguito, il "Titolare") ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 ("GDPR").

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dal Comitato *Whistleblowing*, quale funzione responsabile della presente Policy, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla corretta esecuzione della stessa, autorizzati al trattamento o nominati Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà pertanto comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- Lear Corporation, 21557 Telegraph Road, Southfield, MI 48033, USA, che agisce quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza anche legale, supporto alla prestazione dei servizi informatici (es. piattaforma per le segnalazioni), etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

10 DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL WHISTLEBLOWER, DEL SEGNALATO E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Al *whistleblower*, al segnalato e agli Altri Soggetti Tutelati coinvolti nella segnalazione e nel relativo procedimento (c.d. "Interessati"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali:

- diritto di accesso: vale a dire il diritto di ottenere dal Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, LEAR garantisce la tutela dell'identità degli Interessati;
- diritto di rettifica e cancellazione: nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale;

- diritto alla limitazione del trattamento: vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere da LEAR la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento;
- diritto di opposizione: l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR;
- diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso: l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

11 COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE

La Whistleblowing Policy viene comunicata a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Comitato *Whistleblowing* o dal dipartimento/reparto che richiede il servizio di un soggetto esterno a LEAR a cui comunicare il presente documento.

In particolare, la Whistleblowing Policy è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'intranet aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito web di LEAR.

12 SISTEMA DISCIPLINARE

Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente Policy comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato da LEAR, ivi compreso il sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

13 AGGIORNAMENTO E STORICO DEL DOCUMENTO

La Whistleblowing Policy è sottoposta a revisione e aggiornamento con cadenza triennale.

Verificato e approvato dal CdA il 12 dicembre 2024.

