



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

POLICY INTERNAZIONALE WHISTEBLOWER

1 Scopo

Bejo è impegnata in una cultura di conformità aziendale e di comportamento di elevato standard etico. Bejo ritiene che l'implementazione di una Policy efficace in materia di Whistleblower la aiuterà a mantenere un elevato standard di condotta lecita ed etica nel suo luogo di lavoro e nelle sue attività commerciali. Bejo si impegna a garantire la protezione degli informatori che segnalano preoccupazioni in merito a comportamenti scorretti o a violazioni della legislazione europea nell'ambiente di lavoro o nelle attività commerciali di Bejo.

Questa Policy si applica a tutte le giurisdizioni del mondo in cui Bejo opera e rappresenta i diritti minimi degli informatori e un impegno universale di Bejo, anche se le leggi locali non lo richiedono. La Policy si basa sulle leggi applicabili alla società madre, soggette alle leggi olandesi e dell'Unione Europea.

In alcune giurisdizioni le leggi locali possono imporre specifici requisiti procedurali, tutele legali o obblighi di segnalazione. Ove applicabili, i requisiti locali sono indicati nell'Allegato per ciascuna giurisdizione indicata. In caso di incongruenza tra la presente Policy sugli informatori e un Allegato, si applicheranno le disposizioni dell'Allegato.

2 Definizioni

- (a) Per **Bejo** si intendono Bejo Finance B.V., Bejo Zaden B.V. e altre società collegate del Gruppo Bejo.
- (b) **Consiglio** indica il Consiglio di Amministrazione di Bejo Finance B.V.
- (c) Per **violazioni del diritto dell'UE** si intendono atti od omissioni che:
 - o sono illegali e riguardano il diritto dell'Unione Europea; o
 - o vanificano l'oggetto o lo scopo della legge dell'Unione Europea.
- (d) Per **diritto dell'Unione Europea** si intendono le leggi dell'Unione Europea di cui all'articolo 2 della Direttiva Whistleblower.
- (e) Per **feedback** si intende la fornitura al segnalante di informazioni sull'azione prevista o intrapresa come follow-up e sui motivi di tale follow-up.
- (f) Per **follow-up** si intende qualsiasi azione intrapresa dal destinatario di una segnalazione per valutare l'accuratezza delle affermazioni contenute nella segnalazione e, se del caso, per affrontare la violazione segnalata, anche attraverso azioni quali un'indagine interna, un'inchiesta, un'azione giudiziaria, un'azione per il recupero di fondi o la chiusura della procedura.
- (g) Per **informazioni sulle violazioni** si intendono le informazioni, compresi i ragionevoli sospetti, su violazioni effettive o potenziali, che si sono verificate o è molto probabile che si verifichino nell'organizzazione in cui il segnalante lavora o ha lavorato o in un'altra organizzazione con cui è o è stato in contatto attraverso il suo lavoro, e sui tentativi di nascondere tali violazioni.
- (h) Per **condotta scorretta da segnalare** si intende il significato attribuito alla sezione **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

- (i) Per **Soggetto segnalante** si intende qualsiasi persona che segnala o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa.
- (j) Per **ritorsione** si intende qualsiasi azione od omissione diretta o indiretta che si verifichi in un contesto lavorativo, sia motivata da una segnalazione interna o esterna o da una divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare un danno ingiustificato al soggetto segnalante.
- (k) Per **programma** si intende un programma della presente Policy sugli informatori che stabilisce i requisiti previsti dalle leggi locali per la giurisdizione indicata.
- (l) **Consiglio di Vigilanza** indica il Consiglio di Vigilanza di Bejo Finance B.V.
- (m) Per **sospetto di abuso** si intende il sospetto da parte di un dipendente di un abuso nell'organizzazione in cui lavora o ha lavorato o in un'altra organizzazione se è entrato in contatto con tale organizzazione attraverso il proprio lavoro, nella misura in cui:
 - o il sospetto si basa su motivi ragionevoli derivanti dalle conoscenze acquisite dal dipendente al servizio del proprio datore di lavoro o dalle conoscenze ottenute dal dipendente attraverso il proprio lavoro presso un'altra azienda o organizzazione, e
 - o è in gioco un interesse pubblico, poiché il sospetto abuso riguarda una violazione di norme di legge, un rischio per la salute pubblica, la sicurezza pubblica o l'ambiente, oppure un'azione o un'omissione impropria che mette a rischio il corretto funzionamento del servizio pubblico o di un'impresa.
- (n) Per **whistleblower** si intende un segnalante che lavora nel settore pubblico o privato e che ha acquisito informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo.
- (o) Per **Direttiva Whistleblower** si intende la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, consultabile [qui](#).
- (p) Per **contesto lavorativo** si intendono le attività lavorative attuali o passate nel settore pubblico o privato attraverso le quali, a prescindere dalla natura di tali attività, le persone acquisiscono informazioni sulle violazioni e nell'ambito delle quali potrebbero subire ritorsioni se riferissero tali informazioni.

3 Applicazione

Questa Policy si applica agli informatori, che comprendono i dipendenti, i volontari, i tirocinanti, gli appaltatori, gli azionisti e gli amministratori attuali e precedenti di Bejo.

4 Segnalazione di comportamenti scorretti

La condotta scorretta da segnalare comprende: sospetto di abuso, violazione della legge e altri tipi di cattiva condotta elencati nella sezione 4.3 di seguito.

4.1 Sospetto di abuso

Un Whistleblower può segnalare un sospetto abuso. Il sospetto di abuso implica che un Whistleblower abbia il sospetto di un abuso in Bejo dove:



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

- (a) il sospetto di abuso si basa su motivi ragionevoli derivanti dalle conoscenze acquisite dall'informatore attraverso il suo lavoro con o presso Bejo; e
- (b) è in gioco un interesse pubblico, poiché il sospetto abuso riguarda una violazione della legge, un rischio per la salute pubblica, la sicurezza pubblica o l'ambiente, oppure un'azione o un'omissione impropria che mette a rischio il corretto funzionamento del servizio pubblico o di un'impresa.

I sospetti abusi e le condotte scorrette di natura personale possono non costituire un sospetto abuso in quanto non è in gioco l'interesse pubblico. Ad esempio, una lamentela personale sul posto di lavoro può non essere di interesse pubblico a causa della gravità del problema, delle sue dimensioni o del suo carattere strutturale.

4.2 Violazioni della legge

Gli informatori possono segnalare sospette violazioni della legge (non limitatamente alle violazioni del diritto dell'UE). Una violazione può essere un'azione o un'omissione illegale in relazione a una legge o che può vanificare lo scopo di una legge.

Esempi di leggi rilevanti sono quelle che riguardano la sicurezza e la conformità dei prodotti, la protezione dell'ambiente, la sicurezza degli alimenti e dei mangimi, la protezione della privacy e dei dati personali, la salute e la sicurezza sul lavoro e la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

4.3 Altri tipi di comportamenti scorretti da segnalare

La presente Policy sugli informatori non è stata concepita per gestire reclami e lamentele di carattere generale in materia di lavoro.

Alcuni esempi di comportamenti scorretti segnalabili includono:

- (a) disonestà;
- (b) frode;
- (c) corruzione;
- (d) attività illegali (inclusi furto, vendita/uso di droghe, violenza, minaccia di violenza o danni criminali contro le proprietà di Bejo);
- (e) discriminazione, diffamazione, molestie sessuali, molestie, bullismo e vittimizzazione;
- (f) atti o omissioni in violazione di qualsiasi normativa;
- (g) comportamenti non etici;
- (h) altri comportamenti gravemente scorretti (tra cui una grave cattiva gestione, un grave e sostanziale spreco delle risorse di Bejo o ripetute violazioni delle procedure amministrative);
- (i) pratiche di lavoro non sicure;



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

- (j) qualsiasi altro comportamento che possa causare una perdita finanziaria o non finanziaria a Bejo o che possa essere altrimenti dannosa per gli interessi o la reputazione di Bejo o di uno dei suoi dipendenti; oppure
- (k) l'occultamento deliberato di informazioni che tendono a dimostrare uno dei fatti sopra elencati.

5 Procedure di segnalazione degli informatori

5.1 Segnalazione interna

Come principio generale, Bejo incoraggia gli informatori a segnalare internamente qualsiasi preoccupazione relativa a una condotta scorretta segnalabile. Tuttavia, Bejo riconosce che non sempre le circostanze sono adatte per effettuare una segnalazione interna di un comportamento scorretto.

Se un informatore è a conoscenza di una condotta scorretta segnalabile, deve agire con prudenza e fare una segnalazione interna, verbale o scritta, a:

- (a) al proprio manager o supervisore, che potrà riferire al comitato per le denunce, se del caso; oppure
- (b) direttamente al comitato Whistleblower (si vedano i dettagli di contatto di seguito).

Un whistleblower può richiedere un incontro fisico entro un termine ragionevole.

Il comitato Whistleblower sarà generalmente composto da un Global HR Manager e da un Compliance Manager.

Se necessario, le segnalazioni interne possono essere inoltrate al Consiglio di amministrazione o direttamente all'Organismo di vigilanza.

Follow-up e tempistica

- (a) Il comitato Whistleblower confermerà il ricevimento di una segnalazione da parte di un Whistleblower entro sette (7) giorni da tale ricevimento.
- (b) Il comitato Whistleblower manterrà la comunicazione con il segnalante e, se necessario, cercherà di ottenere ulteriori informazioni e fornirà un feedback al segnalante.
- (c) Il comitato Whistleblower fornirà un feedback entro un periodo di tempo ragionevole, che in ogni caso non sarà superiore a tre mesi dal ricevimento della segnalazione da parte del comitato.

Informazioni da fornire

Le segnalazioni interne di comportamenti scorretti devono contenere informazioni specifiche, adeguate e pertinenti in merito, tra l'altro, a date, luoghi, persone, testimoni, importi e altre informazioni rilevanti, al fine di consentire lo svolgimento di un'indagine ragionevole.



Whistleblower Policy

Bejo & Group of Companies

5.2 Segnalazione esterna

Un Whistleblower può effettuare una segnalazione su una sospetta violazione della legge a canali di segnalazione esterni, comprese le autorità nazionali competenti, se:

- (a) non ci si può ragionevolmente aspettare che faccia una segnalazione interna (ad esempio, se la segnalazione riguarda la cattiva condotta del loro manager);
- (b) l'informatore ha fatto una segnalazione interna che non è stata presa in considerazione o gestita correttamente (ad esempio, se non ha ricevuto un riscontro in tempi ragionevoli); oppure
- (c) in presenza di un obbligo di segnalazione esterna (ad esempio, alcuni incidenti possono essere richiesti dalla legge per essere segnalati a enti o autorità governative).

5.3 Divulgazione pubblica

Un whistleblower può effettuare una divulgazione pubblica (ossia rendere disponibili al pubblico le informazioni sulle violazioni) in merito a una sospetta violazione della legge quando:

- (a) Il whistleblower abbia segnalato la sospetta violazione della legge prima internamente e poi esternamente, oppure abbia segnalato direttamente all'esterno in conformità con la presente Policy, ma non è stata intrapresa alcuna azione appropriata in risposta alla segnalazione entro un periodo di tempo ragionevole; oppure
- (b) l'informatore ha ragionevoli motivi per ritenere che:
 - (i) la presunta violazione della legge possa costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico, ad esempio in presenza di una situazione di emergenza o di un rischio di danno irreversibile; oppure
 - (ii) in caso di segnalazione esterna, vi è il rischio di ritorsioni o vi sono scarse probabilità che la violazione venga affrontata in modo efficace, a causa delle particolari circostanze del caso, come ad esempio nel caso in cui le prove possano essere occultate o distrutte, o nel caso in cui un'autorità possa essere in collusa con l'autore del reato o coinvolta nella violazione.

5.4 Segnalazione anonima

Bejo è consapevole del fatto che alcune persone potrebbero preferire fare una segnalazione anonima e non rivelare la propria identità. Le segnalazioni anonime possono essere effettuate tramite Speeki (vedi dettagli di contatto sotto).

Per Bejo, le segnalazioni anonime possono comportare notevoli svantaggi. Bejo potrebbe non essere in grado di dare seguito o di indagare a fondo sulle segnalazioni anonime o di garantire la protezione del segnalante anonimo. Si ricorda che tutte le denunce di cattiva condotta o di malcostume ricevute sono trattate in modo confidenziale e gli informatori sono incoraggiati a rivelare la propria identità, per ottenere la protezione prevista dalla legge.

6 Protezione degli informatori



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

6.1 Condizioni per la protezione

Un whistleblower potrà beneficiare della protezione prevista da questa Policy a condizione che:

- (a) l'informatore abbia ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente Policy; e
- (b) l'informatore abbia effettuato per la prima volta una segnalazione interna (sezione 5.1) o esterna (sezione 5.2) o ha effettuato una divulgazione pubblica (sezione 5.3) in conformità con la presente Policy.

I dipendenti devono essere consapevoli del fatto che se un dipendente fa una falsa segnalazione, deliberatamente, con dolo o a scopo di lucro, può incorrere in un'azione disciplinare.

6.2 Nessuno svantaggio o ritorsione

Un Whistleblower che si qualifica per la protezione e fa una segnalazione in conformità con questa Policy non deve essere svantaggiato o subire ritorsioni sulla base della segnalazione. Bejo e i suoi dipendenti non devono trattare l'informatore in modo peggiore o ingiusto a causa della sua segnalazione. Esempi di svantaggio sono il licenziamento, il trasferimento involontario, il rifiuto di una promozione, la retrocessione o gli avvertimenti scritti ingiustificati.

Nessuna segnalazione di sospetta violazione della legge darà luogo a ritorsioni o minacce di ritorsioni nei confronti dell'informatore, a meno che quest'ultimo non sia un partecipante alle attività vietate rispetto alle quali viene effettuata la segnalazione.

Se l'informatore è stato coinvolto in tali attività, la decisione di presentare la denuncia può influire solo sull'entità delle misure disciplinari, se del caso, che possono essere adottate nei confronti dell'informatore. In pratica, ciò significa che Bejo e i suoi direttori, funzionari, dipendenti e agenti non svantaggeranno in alcun modo, non licenzieranno, non retrocederanno, non sospenderanno, non minacceranno o non molesteranno un informatore, non trasferiranno l'informatore a un posto di lavoro o a una sede non gradita, non discrimineranno in alcun modo l'informatore a causa della sua segnalazione di un atto illegale o non etico, a meno che quest'ultimo sia un partecipante all'atto o agli atti illegali o non etici.

Bejo considera qualsiasi ritorsione nei confronti di un Whistleblower come una grave violazione di questa Policy e probabilmente comporrà misure disciplinari, compreso il licenziamento della persona che ha perpetrato la ritorsione. Questa protezione si applica a chiunque fornisca informazioni relative a un'indagine ai sensi di questa Policy.

7 Riservatezza

Bejo garantirà che l'identità di un informatore (e qualsiasi informazione che possa identificare direttamente o indirettamente l'informatore) non venga rivelata a nessuno al di fuori del personale autorizzato e competente (ad esempio, i Case Manager assegnati) a ricevere o seguire la segnalazione, senza l'esplicito consenso dell'informatore.

Bejo si atterrà a tutti i requisiti di legge in materia di riservatezza delle segnalazioni effettuate.



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

In casi appropriati, la divulgazione dell'identità dell'informatore o delle sue affermazioni può essere inevitabile, ad esempio nel caso in cui un procedimento giudiziario derivi da una divulgazione ai sensi della presente Policy.

8 Procedure successive alla segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione di un comportamento scorretto da parte di un informatore che abbia ragionevoli motivi per ritenere che si sia verificato un comportamento scorretto, verrà avviata un'indagine su tali accuse. Bejo garantirà che qualsiasi indagine sarà condotta da soggetti indipendenti che non hanno alcun coinvolgimento diretto o indiretto nella questione in questione.

Tutte le violazioni rilevanti e le azioni eventualmente necessarie a seguito delle indagini saranno comunicate al Consiglio di Amministrazione o all'Organismo di Vigilanza.

9 Indagini

Le indagini saranno condotte con tempestività ed equità, nel rispetto della natura dell'accusa e dei diritti delle persone coinvolte nell'indagine.

Le prove, compresi i materiali, i documenti o le registrazioni, devono essere custodite dall'investigatore e custodite in modo sicuro. La persona che riceve la segnalazione deve riferirla il prima possibile al Consiglio di Amministrazione o all'Organismo di vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione o di vigilanza stabilirà se la denuncia è effettivamente pertinente a una delle questioni menzionate in questa Policy.

Il Consiglio di Amministrazione/Organismo di vigilanza determinerà il metodo più appropriato per l'indagine. In casi appropriati, il Consiglio di Amministrazione/di vigilanza può richiedere l'assistenza di uno specialista contabile o legale interno o esterno, a seconda di quanto ritenuto necessario dal Consiglio di Amministrazione/di vigilanza.

Durante l'indagine, l'investigatore avrà accesso a tutti i materiali, documenti e registri pertinenti. I direttori, i funzionari e i dipendenti di Bejo devono collaborare pienamente con l'investigatore. Durante l'indagine, il Consiglio di amministrazione/di vigilanza utilizzerà tutti i mezzi ragionevoli per proteggere la riservatezza delle informazioni relative all'informatore.

10 Segnalazione

Al termine dell'indagine, l'investigatore preparerà una relazione sui risultati per il Consiglio di Amministrazione/organismo di vigilanza. Se il rapporto finale indica che si è verificata una cattiva condotta, il rapporto finale includerà raccomandazioni sulle misure da adottare per evitare che la cattiva prassi o la cattiva condotta si verifichino in futuro. Inoltre, illustrerà le azioni da intraprendere per rimediare a eventuali danni o perdite derivanti dalla negligenza o dalla cattiva condotta. Tali azioni possono includere procedimenti disciplinari nei confronti della persona responsabile della condotta e il deferimento della questione alle autorità competenti, come ritenuto necessario dal CEO/Consiglio di Amministrazione/di vigilanza.



Whistleblower Policy Bejo & Group of Companies

11 Comunicazioni all'informatore

Bejo farà in modo che, a condizione che il reclamo non sia stato presentato in forma anonima, l'informatore sia tenuto al corrente dell'esito dell'indagine sulle sue accuse, nel rispetto della privacy di coloro contro i quali vengono mosse le accuse.

12 Conservazione della documentazione

Le registrazioni di ogni segnalazione ricevuta da Bejo saranno conservate per un periodo di tempo non superiore a quello necessario e proporzionato per ottemperare ai requisiti legislativi, come quelli previsti dalla Direttiva Whistleblower.

13 Contatti

Se si desidera segnalare un problema in forma anonima, è possibile utilizzare l'App Speeki di Bejo o il portale URL:

Indirizzo e-mail: speakup@bejo.com

<https://www.speeki.com/>



<https://portal.speeki.com/?companyCode=BEJO>