



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 1 of 18

POLICY WHISTLEBLOWING

	<i>Department / Function</i>	<i>Name</i>	<i>Date</i>	<i>Signature</i>
Emessa da:	Internal Audit Manager	T. Pedata	10.10.2025	<i>Tobia Pedata</i>
	Chief Human Capital Officer	R. Fagotto	10.10.2025	<i>Roberta Fagotto</i>
	Head of Legal Department	E. Vettoretti	10.10.2025	<i>Egidio Vettoretti</i>



POLICY *WHISTLEBLOWING*

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 2 of 18

Indice

1.	Obiettivi ed ambiti di applicazione	3
2.	Termini e definizioni.....	3
3.	Principi Generali.....	5
4.	Segnalazioni	5
4.1	Quali situazioni possono essere segnalate	5
4.2	Contenuto e invio delle segnalazioni.....	7
4.3	Chi può effettuare una segnalazione	8
4.4	Regime di tutela garantito	8
4.5	Canali di segnalazione.....	9
4.6	Gestione delle segnalazioni.....	10
5.	Monitoraggio	12
6.	Approvazione della <i>Policy</i> e successive Revisioni	12
APPENDICE		12
Riferimenti normativi		13
a)	Leggi in materia di <i>Whistleblowing</i>	13
b)	Riferimenti Normativi Interni	13



POLICY ***WHISTLEBLOWING***

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 3 of 18

1. Obiettivi ed ambiti di applicazione

La presente *Policy Whistleblowing* del gruppo SIT (di seguito la "*Policy*") definisce le modalità per effettuare una segnalazione relativa a violazioni. La *Policy* mira a fornire in modo chiaro indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché alle forme di tutela che vengono garantite ai soggetti coinvolti, sulla base della normativa applicabile.

SIT si impegna a rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso alle segnalazioni come, ad esempio, il timore di ritorsioni o discriminazioni.

Questa *Policy* applica a tutti gli amministratori, manager e dipendenti di SIT S.p.A. (di seguito "SIT" o "la Società") e delle sue società controllate, nonché a tutti gli altri soggetti (di seguito anche "Destinatari") che collaborano con e agiscono in nome e per conto del gruppo di società facenti capo a SIT S.p.A. ("gruppo"), in tutti i paesi in cui il gruppo opera. Qualora la normativa locale preveda requisiti più stringenti, le singole società del gruppo potranno definire procedure e linee guida operative in deroga parziale ai principi contenuti in questa *Policy*, in coerenza con la normativa applicabile.



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 4 of 18

2. Termini e definizioni

Contesto Lavorativo	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.
Destinatari	Tutti gli amministratori, manager e dipendenti di SIT S.p.A. e delle sue società controllate, nonché a tutti gli altri soggetti che collaborano con e agiscono in nome e per conto del gruppo di società facenti capo a SIT S.p.A. in tutti i paesi in cui il gruppo opera. Si includono a titolo esemplificativo e non esaustivo: - Componenti degli Organi Amministrativi e di Controllo, interni ed esterni; - Azionisti, investitori, finanziatori; - Clienti; - Fornitori, Subappaltatori e partner commerciali; - Professionisti e Consulenti esterni; - Governi, Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni, Regolatori; - Sindacati e Associazioni di Categoria; - Media, Università e Centri di Ricerca.
Facilitatore	Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Gestore delle Segnalazioni	Funzioni incaricate di gestire la segnalazione ricevuta in base ai canali definiti nella <i>Policy</i> .
Gruppo SIT o gruppo	SIT e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile.
Normativa <i>whistleblowing</i>	Le leggi previste in materia e indicate in appendice alla presente <i>Policy</i> .
Persone Correlate	Persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante come definita nella normativa di riferimento.
Persona Segnalata	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o come soggetto comunque implicato nella violazione.
Personale del gruppo SIT	I dipendenti di SIT e delle Società del gruppo (a tutti i livelli organizzativi).
<i>Policy</i>	La <i>Policy Whistleblowing</i> adottata da SIT S.p.A.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
SIT, Società	SIT S.p.A., con sede legale in Padova (PD), Viale dell'Industria n. 34, C.F. e P.IVA n. 04805520287.
Segnalante (cd. <i>Whistleblower</i>)	Persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o di collaborazione con il gruppo SIT.
Segnalazione	Comunicazione, scritta o orale, effettuata mediante la procedura descritta nella <i>Policy</i> in oggetto, di informazioni su violazioni.
Segnalazione Anonima	Segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che integrino violazioni di leggi e altre normative applicabili a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale), che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di una delle società del gruppo, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
<i>Whistleblowing/whistleblower</i>	<i>Whistleblower</i> in inglese significa "soffiatore di fischietto": il termine è una metafora del ruolo di arbitro o di poliziotto assunto da chi richiama e richiede l'attenzione su attività non consentite, ovvero illegali, affinché vengano fermate.



3. Principi Generali

SIT si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di *Whistleblowing* e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- **Riservatezza:** SIT garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno;
- **Proporzionalità:** le attività di indagine condotte a seguito di ricezione di una segnalazione sono adeguate, necessarie e commisurate allo scopo che si intende perseguire;
- **Imparzialità:** le segnalazioni sono analizzate e gestite in modo obiettivo da coloro che sono chiamate a riceverle, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle stesse;
- **Buona fede:** le tutele al Segnalante sono applicabili anche nei casi in cui la segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede, ossia quando il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle violazioni fossero veritiere al momento dell'invio della segnalazione.

4. Segnalazioni

4.1 Quali situazioni possono essere segnalate

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte che si presume – non per mero sospetto ma in forza di oggettivi indizi - costituiscano atti illeciti o violazioni, quali:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/ 2001 oppure violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale) in materia di: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;



POLICY *WHISTLEBLOWING*

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 6 of 18

- III. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o di altri paesi;
- IV. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, tra cui si annoverano violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- V. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni della normativa applicabile nei settori sopra indicati;
- VI. le violazioni che causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) a SIT, ai suoi dipendenti e a terzi quali per es. fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna;
- VII. le violazioni che siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili localmente che disciplinano la Whistleblowing.

Inoltre, possono essere segnalate questioni di etica o di *compliance* qualora rappresentino presunte - non per mero sospetto ma in forza di oggettivi indizi – violazioni:

- dei valori e dei principi stabiliti nel "Codice di Condotta", nella "*Policy Anticorruzione*", nonché nel "Codice etico per i fornitori e gli intermediari terzi";
- delle Policy di Gruppo e delle Procedure del Gruppo (ivi comprese in via non limitativa la "*Diversity and Inclusion Policy*", la "*Human Right Policy*", il "Piano di prevenzione e gestione delle molestie e abusi");
- dei principi di controllo interno.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare presunte - non per mero sospetto ma in forza di oggettivi indizi - condotte in violazione delle seguenti materie:

- Gestione amministrativa, contabile o fiscale;
- Corruzione, frodi, appropriazione indebita, riciclaggio e auto-riciclaggio;
- Conflitto di interessi;
- Discriminazione, molestie, *mobbing* e altre questioni di diritto del lavoro;
- Omaggi e regali;



- *Information Security;*
- *Privacy;*
- Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing:

- I. **Notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).** Le segnalazioni strumentali o manifestamente infondate possono essere archiviate con motivazione e, in casi gravi, segnalate al DPO o al datore di lavoro.
- II. **Contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale** della persona segnalante (o di chi abbia già sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile) che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro/impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro/impiego pubblico con figure gerarchicamente sovraordinate.
- III. **Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- III. **Violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale,** a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tali casistiche, ove erroneamente inoltrate tramite il canale WhistleBlowing, saranno restituite al mittente con indicazione del corretto canale di gestione.

4.2 Contenuto e invio delle segnalazioni

I Destinatari che vengano a conoscenza di violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti gli



eventi e le circostanze correlate tempestivamente.

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- i. essere effettuate in buona fede;
- ii. essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- iii. riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- iv. contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Se possibile e quando noto al Segnalante, la segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e SIT garantisce ai Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;
- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e oppure le informazioni che ne consentono l'identificazione;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria se previsto dalla normativa dello Stato di riferimento. In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

4.3 Chi può effettuare una segnalazione

Le segnalazioni di cui al paragrafo 4.1 relative a violazioni conosciute nell'ambito del proprio



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 9 of 18

contesto lavorativo o di una collaborazione con il gruppo SIT, possono essere effettuate da tutti i Destinatari della *Policy* così come definiti in precedenza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza: quando il rapporto di lavoro o collaborazione non era ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere ed infine successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o collaborazione, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.4 Regime di tutela garantito

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele, in particolare, con riferimento alla riservatezza dell'identità ed alla confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, dalla presa in carico e durante tutte le fasi di gestione della segnalazione, entro i limiti previsti dalla normativa.

Se possibile la segnalazione deve includere il nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e SIT garantisce ai Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro segnalazioni nel rispetto del loro anonimato.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, sospensione, mancata promozione, demansionamento, etc.), discriminazione o penalizzazione nei confronti del Segnalante o di chiunque abbia preso parte all'investigazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Si precisa inoltre che anche al Segnalante che effettua segnalazioni anonime sono riservate le tutele sopra precisate, qualora venisse successivamente identificato e subisse ritorsioni.

Le tutele descritte sono inoltre estese anche ai Facilitatori della segnalazione nonché alle Persone Correlate individuate dalla normativa applicabile; infine, adeguate forme di tutela a



garanzia della riservatezza sono previste, nei limiti stabiliti dalla legge in materia, anche ai soggetti presunti responsabili delle condotte o delle violazioni segnalate.

4.5 Canali di segnalazione

Una segnalazione può essere presentata utilizzando molteplici canali:

a) **Piattaforma informatica "Signaletic"** (<https://sitgroup.signaletic.it/signaletic/home>)

Lo strumento, gestito centralmente da **Headquarter**, è condiviso da tutte le società direttamente o indirettamente controllate da SIT S.p.A..

La piattaforma consente l'inserimento di testo e/o il **caricamento di file audio** (es. messaggi vocali in formato *mp3*, *.wav*).

Il segnalante deve indicare la società del Gruppo SIT per il quale si intende fare una segnalazione.

b) **Forma orale tramite incontro in presenza**

Il Segnalante può richiedere un incontro in presenza con i **Gestori della Segnalazione**, oppure, in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con l'**Organismo di Vigilanza** (OdV).

I riferimenti e-mail per la richiesta di incontro sono riportati nell'Appendice B (Contact List).

c) **Forma scritta tradizionale (posta ordinaria)**

Per assicurare la massima riservatezza dei dati identificativi, le segnalazioni cartacee devono essere confezionate come segue:

1. Predisporre **due buste chiuse**:

- **Prima busta** – contenente i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento;
- **Seconda busta** – contenente esclusivamente la segnalazione, priva di elementi che permettano di risalire all'identità del Segnalante.



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 11 of 18

- 2- Inserire entrambe le buste in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura **"RISERVATA"** al gestore della segnalazione (es. "Riservata al RPCT").
- 3- Spedire la busta esterna all'indirizzo: **"SITS.p.A. – Viale dell'Industria 34 – 35129 Padova (PD)"** – all'attenzione della Direzione Risorse Umane oppure della Direzione Governance & Legal oppure dell'Internal Audit Manager, a seconda della tematica. Si precisa che qualora si volessero segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la comunicazione dovrà essere indirizzata all'attenzione dell'Internal Audit Manager.

La segnalazione pervenuta con tale modalità sarà oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore della segnalazione.

I contenuti delle segnalazioni pervenute attraverso il canale della piattaforma informatica mediante caricamento di file audio, della forma orale e della **forma scritta per posta ordinaria** saranno trascritti tempestivamente dal gestore della segnalazione nel registro delle segnalazioni presente sulla piattaforma "Signaethic", indicando altresì l'origine della segnalazione stessa.

Tutti i canali elencati sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata.

Chiunque riceva una segnalazione che rientra nell'ambito di questa *Policy* al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente.

Inoltre, come precisato al comma 6 dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *"la segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante"*.

Infine, qualsiasi informazione correlata alla segnalazione deve essere cancellata una volta che la stessa sia stata inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dal Gestore

Pagina 11 di 18



delle segnalazioni.

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni previste dalla normativa applicabile, possono effettuare una segnalazione esterna direttamente alle Autorità competenti secondo la normativa applicabile a livello locale e/o internazionale.

4.6 Gestione delle segnalazioni

La Società garantisce che le segnalazioni, a prescindere dal canale da cui siano pervenute, siano gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse. A tale fine è stata predisposta una apposita procedura interna di gestione delle segnalazioni finalizzata alla verifica dei fatti coinvolgendo la *Direzione Risorse Umane*, la *Direzione Legal* e l'*Internal Auditor Manager*. Le Direzioni preposte alla gestione delle segnalazioni sono chiamate ad assolvere alla loro funzione con buona fede e professionalità, gestendo le segnalazioni con l'opportuna diligenza; possono eseguire altri compiti e mansioni oltre alla gestione delle segnalazioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

In caso di segnalazioni pervenute per il tramite dei canali di segnalazione disciplinati da questa procedura e relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. n. 231/2001, il gestore della segnalazione è obbligato a:

- inoltrare senza ritardo la segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) della società di riferimento;
- non svolgere alcuna istruttoria prima del coinvolgimento dell'OdV;
- custodire i documenti nella piattaforma e/o negli appositi registri secondo le regole stabilite con l'OdV.

Laddove la segnalazione sia rivolta verso una delle Direzioni coinvolte nella procedura di valutazione, tale Direzione verrà immediatamente esclusa dalla stessa.

Una volta ricevuta una segnalazione:



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 13 of 18

- a) verrà rilasciato al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b) sarà mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- c) verrà dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
- d) sarà fornito riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella segnalazione costituiscano un reato, il gestore delle segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e il management del gruppo, se e quando le informazioni contenute nella segnalazione debbano essere notificate alle Autorità Giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile localmente.

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i termini previsti dalla normativa applicabile, a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Alle Persone Segnate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile localmente.

5. Monitoraggio

Le funzioni preposte riferiscono periodicamente sul numero e sul tipo di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi competenti, nonché agli organi statuari di controllo e supervisione locali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questa *Policy* sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 14 of 18

nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di segnalazione, SIT valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

6. Approvazione della *Policy* e successive Revisioni

La presente *Policy* è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A.

Le Funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, come sopra definite, sono responsabili della revisione e dell'aggiornamento periodico della *Policy*, e di proporre eventuali modifiche che tengano conto anche delle valutazioni degli *Stakeholder*. Nel processo di revisione, può essere coinvolto anche il Comitato Etico e Pari Opportunità di SIT.

Le modifiche di sostanza del documento, che dovessero rendersi necessarie, saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A. di concerto con il CEO & Chairman e la *Corporate Sustainability Director*.

Edizione	Data	Descrizione modifiche	Emissione
1.0	09/11/2023	Prima Stesura	09/11/2023
1.1	10/10/2025	Aggiornamento	10/10/2025



APPENDICE

Riferimenti normativi

a) Leggi in materia di *Whistleblowing*

La pratica di denunciare irregolarità è presente sin dai tempi antichi, ma è negli ultimi decenni che ha assunto un ruolo significativo nelle discussioni pubbliche e nelle legislazioni di molti paesi. La sua crescente importanza è il risultato di una serie di eventi storici che hanno messo in luce la necessità di proteggere e sostenere i *whistleblower* nel loro importante ruolo di garanti della trasparenza e della responsabilità delle istituzioni.

La normativa sul whistleblowing si è evoluta nel tempo ed è un processo dinamico in cui anche il Parlamento Europeo ha deciso di intervenire, al fine di creare principi generali comuni a tutti gli Stati membri.

Per le finalità direttamente collegate alla presente *Policy* si citano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i principali riferimenti alle normative e alle convenzioni nazionali ed internazionali, applicabili nei principali paesi in cui la Società opera:

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 che reca la tutela europea del *Whistleblowing*;
- D. Lgs. n. 24/2023, che dà attuazione della norma UE in materia di *Whistleblowing*;
- *General Data Protection Regulation* (EU) 2016/679, in tema di tutela dei dati personali;
- D. Lgs. n. 196/03, così come modificato del D. Lgs 101/20, in tema di *Privacy*.

b) Riferimenti Normativi Interni

La presente *Policy* deve essere letta e interpretata nell'ottica delle politiche e delle procedure vigenti nel gruppo SIT.

Tali politiche costituiscono parte integrante della *Policy* e sono reperibili sul sito internet di SIT (www.sitcorporate.it) e nella *intranet* aziendale (We@SIT).

Nello specifico si rimanda alla seguente documentazione:

- "Codice Etico" del gruppo SIT;
- "Codice etico per i fornitori e gli intermediari terzi";
- "Codice delle condizioni base di lavoro" di gruppo;



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 16 of 18

- "Codice di non discriminazione e diversità" di gruppo;
- "*Human Rights Policy*" di gruppo;
- "Procedure per la selezione e l'assunzione del personale";
- "*Diversity & Inclusion Policy*";
- *Antitrust*
- *Anticorruzione*
- *H&S*
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di SIT S.p.A. e Metersit S.r.l. ex D. Lgs. n. 231/2001 ("**Modello 231**") per le società italiane del gruppo;
- "Piano Prevenzione e Gestione di Molestie, Violenze e/o Discriminazioni sul luogo di Lavoro".



POLICY WHISTLEBLOWING

Edition: 1.1
Date: 10/10/2025
Page: 17 of 18

Appendix A

Elenco delle società incluse nel perimetro Whistleblowing

Denominazione sociale	Paese	Sede
SIT S.p.A.	Italia	Padova
Metersit S.r.l.	Italia	Padova
SIT Controls BV	Olanda	Hoogeveen
SIT Controls USA Inc.	USA	Charlotte
SIT Controls Deutschland GmbH	Germania	Arnsberg
SIT Controls CR, S.r.o.	Rep. Ceca	Brno
SIT Manufacturing N.A. Sa de CV	Messico	Monterrey
SIT Controls Canada Inc.	Canada	Ontario
S.C. SIT Romania S.r.l.	Romania	Brasov
SIT Manufacturing (Suzhou) Co. Ltd	Cina	Suzhou
JANZ – Contagem e Gestão de Flúidos, SA	Portogallo	Lisbona
Plast Alfin S.a.r.l.	Tunisia	Ben Arous
Sit Controls Tunisia S.u.a.r.l.	Tunisia	Tunisi
Sit Metering S.r.l.	Italia	Padova
Metersit UK Ltd	Regno Unito	Manchester
SIT Motors & Blowers Technology S.r.l.	Italia	Padova



Appendix B

1- Elenco Gestori della Segnalazione (Conctat List)

Ruolo	Funzione	Contatto (e-mail)
Direttore Risorse Umane	HR	roberta.fagotto@sitgroup.it
Direttore Affari Legali	Legal	egidio.vettoretti@sitgroup.it
Internal Audit Manager	Internal Audit	tobia.pedata@sitgroup.it

*

Per le Segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, il Gestore della segnalazione competente, al quale può essere richiesto un incontro in presenza con l'OdV, è l'Internal Audit Manager.

2- Elenco Gestori della Segnalazione (Conctat List) per segnalazioni relative a illeciti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001

Internal Audit Manager	Internal Audit	tobia.pedata@sitgroup.it
------------------------	----------------	--------------------------