

Gruppo TREVI	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 1 de 22	

Denuncias Whistleblowing

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 2 de 22	

ÍNDICE

1	FINALIDAD	4
2	CAMPO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS	5
2.1	ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO	5
2.2	ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO	5
3	REFERENCIAS NORMATIVAS Y OTROS DOCUMENTOS RELACIONADOS	6
3.1	REFERENCIAS EXTERNAS	6
3.2	REFERENCIAS INTERNAS	6
4	PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO	6
5	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
6	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	8
6.1	EQUIPO WHISTLEBLOWING/GESTOR	8
6.2	FUNCIÓN CONFORMIDAD	8
6.3	DENUNCIA RECIBIDA POR OTRO SUJETO	9
7	MODOS DE OPERAR	9
7.1	SISTEMA DE DENUNCIA	9
7.1.1	Sujetos Denunciantes	9
7.1.2	Sujetos Denunciados	9
7.1.3	Canales de denuncia	10
7.1.4	Objeto y forma de la denuncia	11
7.1.5	Denuncias prohibidas	12
7.1.6	Denuncias anónimas	13
7.2	PRINCIPIOS GENERALES	13
7.2.1	Protección del Denunciante	13
7.2.2	Protección del Denunciado	14
7.2.3	Confidencialidad y privacidad	14
7.2.4	Tratamiento de los datos personales	15
7.2.5	Falta de conflicto de intereses	16
7.3	TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS	16
7.3.1	Envío y recepción de una Denuncia	16
7.3.1.1	Envío y recepción de la denuncia mediante la plataforma	16
7.3.1.2	Recepción denuncia verbal	17
7.3.1.3	Envío y recepción de una denuncia en formato papel	17
7.3.2	Evaluación preliminar de la Denuncia	18
7.3.3	Comprobaciones e investigaciones internas	20
7.3.4	Conclusión del proceso y reconducción a los vértices de la sociedad	20

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 3 de 22	

7.3.5	Denuncias relevantes para los Órganos de la sociedad, los Órganos de Control y el Organismo de Vigilancia	21
7.3.6	Archivo y conservación de la documentación relativa a las Denuncias	21
8	SISTEMA DISCIPLINARIO _____	22
9	TRAZABILIDAD _____	22

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 4 de 22	

1 FINALIDAD

El presente documento tiene la finalidad de definir los principios de referencia, las actividades operativas y las funciones y responsabilidad en el ámbito de la gestión del proceso de **DENUNCIAS WHISTLEBLOWING** con el fin de establecer:

- la atribución de responsabilidad en el ámbito del proceso;
- los correspondientes principios de comportamiento;
- medidas de organización, de gestión y de control dirigidas a la prevención razonable de los casos de delito establecidos en el D. Lgs. núm. 231 de 8 de junio de 2001 y respeto de la normativa vigente.

El D. Lgs. núm. 24 de 10 de marzo de 2023 de actuación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativo a la protección de las personas que denuncian violaciones del derecho de la Unión y que contiene disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncian violaciones de las disposiciones normativas nacionales, ha replanteado profundamente la normativa referente a la gestión de las denuncias de ilícitos (el denominado whistleblowing), estableciendo una normativa orgánica y uniforme.

Las normas de reciente introducción, en concreto, establecen, a cargo de sociedades/entes, la obligación de dotarse de un sistema de whistleblowing, estructurado y adecuadamente formalizado, del que constituyen elementos esenciales la implementación de canales de denuncia interna -gestionados internamente por oficinas o personal perteneciente a la organización formado para este fin, o bien por sujetos terceros externos -a través de los cuales los sujetos que tuvieran conocimiento de un ilícito puedan efectuar una denuncia (véase el párrafo 5.2 del presente Procedimiento), además de un procedimiento interno específico que regule los aspectos de tipo organizativo y de proceso de las nuevas disposiciones en materia de whistleblowing.

En líneas generales, las denuncias pueden enviarse mediante el canal interno, tanto de forma escrita como en modalidad telemática (ej. mediante una plataforma informática) o bien oral (utilizando la correspondiente línea telefónica). A petición de la persona denunciante, además, tiene que fijarse un encuentro en persona con los sujetos encargados de gestionar las denuncias.

Además de las denuncias internas, y solo si se dan las condiciones específicas indicadas en los arts. 6 y 15 del D.Lgs. 24/2023 (al que reenviamos), el denunciante tiene la facultad de utilizar un canal de denuncia externa activado en el ANAC o divulgar públicamente- o sea, hacer de dominio público mediante la prensa o medios electrónicos que permitan su difusión a varias personas- la información relativa a las violaciones anteriormente mencionadas.

De conformidad con las previsiones anteriores, el Grupo Trevi, por lo tanto, ha decidido dotarse de una plataforma informática para la gestión de las denuncias de whistleblowing basada en los más elevados estándares de seguridad y de una línea telefónica específica para ello. La plataforma permite el envío de denuncias a la Sociedad, garantizando la protección de la privacidad de la identidad del denunciante, además de los datos personales y el contenido de la denuncia misma, en línea con lo establecido en la normativa de referencia en materia de whistleblowing y de protección de datos personales.

El presente Procedimiento, actualizado según el cuadro normativo actualmente en vigor, forma parte integrante del Código Ético y del Modelo de Organización, Gestión y Control ex D. Lgs. 231/2001, adoptados, respectivamente, por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., Trevi S.p.A. y Soilmec S.p.A.

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 5 de 22	

2 CAMPO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

El presente documento se aplica a Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. y a las sociedades directamente e indirectamente controladas en Italia y en el extranjero (“Sociedad” o “Grupo” o “Grupo Trevi”).

2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

La presente política se aplica a todo el personal del Grupo Trevi, o sea, a los trabajadores que operan sobre la base de relaciones que determinan su inclusión en la organización de la empresa, incluso de forma diferente de la relación de trabajo por cuenta ajena, como se indica más concretamente a continuación. Además, son destinatarios de lo establecido en la presente política los sujetos externos que efectúan Denuncias como se especifica en el párrafo 7.1.1. además de, en cuanto a las medidas de protección, los sujetos indicados en el párrafo 7.2.1.

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

A los fines del presente Procedimiento, pueden ser objeto de denuncia:

- a. los comportamientos ilícitos a tenor del D. Lgs. 231/2001 – o sea, los denominados delitos presupuesto - o las violaciones del MOGC de la Sociedad;
- b. ilícitos relativos a actos de la Unión Europea o nacionales, relativos, a modo de ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, a los sectores de contrataciones públicas, servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, seguridad de los transportes, protección de consumidores, salud pública, etc.;
- c. actos u omisiones que perjudiquen los intereses financieros de la Unión Europea, a los que se refiere el art. 325 del TFUE (Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea);
- d. actos u omisiones relativos al mercado interno al que se refiere el art. 25 del TFUE, entre otros, la violación de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas estatales, además de ilícitos relativos al mercado interno relacionados con actos que violen las normas en materia de impuesto de sociedades o violaciones cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal dirigida a eludir la aplicación de la normativa en materia de impuestos de sociedades.

No se permiten Denuncias:

- (i) que se caractericen por una falta de interés de la protección de la integridad de la Sociedad o dirigidas a la exclusiva protección de intereses individuales (ej. meras reivindicaciones contra compañeros, superiores jerárquicos, etc.);
- (ii) que se envíen con finalidades evidentemente falsas (ej. denuncias realizadas con mala fe, con el fin de dañar o causarle problemas al Denunciado);
- (iii) que incluyan información sin fundamento o que refieran meras «habladurías» (información sin elementos de prueba que la sustenten).

Estas denuncias no están incluidas en el ámbito de las denuncias a las que se aplica la normativa en materia de Whistleblowing, y, por lo tanto, se archivarán después de haber comprobado su falta de fundamento y su carácter de pretexto.

En los casos anteriormente mencionados, las sociedades del Grupo se reservan -respectivamente- la facultad de incoar las acciones que consideren más oportunas para la protección de sus intereses y de los del Denunciado por las responsabilidades de la persona denunciante, sobre el presupuesto de que se conozca la efectiva identidad de este último.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 6 de 22	

3 REFERENCIAS NORMATIVAS Y OTROS DOCUMENTOS RELACIONADOS

3.1 REFERENCIAS EXTERNAS

Normas Imperativas

- Código Civil;
- Código Penal;
- D.Lgs. núm. 24 de 10 de marzo de 2023 de actuación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativo a la protección de las personas que denuncian violaciones del derecho de la Unión y que contiene disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncian violaciones de las disposiciones normativas nacionales;
- D.Lgs. núm. 231 de 8 de junio de 2001 de normativa de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, de las sociedades y de las asociaciones, incluso las que no disponen de personalidad jurídica
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas, en relación con el tratamiento de los datos personales, además de la libre circulación de tales datos y que abroga la Directiva 95/46/CE (“GDPR”);
- D.Lgs. núm. 196 de 30 de junio de 2003 y siguientes modificaciones e integraciones («Código de Privacidad»);
- SA 8000:2014 Responsabilidad social de empresa;
- PDR 125:2022 Igualdad de género;
- ISO 30415:2021 Gestión de Recursos Humanos - Diversidad e inclusión;
- ISO 37001:2016 Sistema Anticorrupción.

3.2 REFERENCIAS INTERNAS

- Modelo de Organización, Gestión y Control según el D.Lgs. 231/2001 (“MOG”) de Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., de Trevi S.p.A. y Soilmec S.p.A.;
- Código Ético del Grupo Trevi;
- Data Retention Policy PO-DPR-05-00-GTR.

4 PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO

Los principios fijados y referidos en esta sección regulan los comportamientos de los Destinatarios, con el fin de proteger la integridad de las sociedades del Grupo Trevi y prevenir comportamientos contrarios a la Ley o de cualquier manera contrarios a la ética en la que la sociedad se reconoce.

Sin perjuicio de las atribuciones a tenor de la Ley, todos los empleados están obligados a colaborar con la actuación del presente documento, dentro de los límites de sus competencias y funciones.

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 7 de 22	

5 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Indicar términos/siglas utilizadas y definiciones.

TÉRMINOS/SIGLAS	DESCRIPCIÓN
ODV	Organismo de Vigilancia de las respectivas Sociedades del Grupo
Modelo de Organización, Gestión y Control (o "MOGC")	El Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado por cada sociedad del Grupo a tenor del art. 6 del D.Lgs. 231/2001
Código Ético	El documento adoptado por la Sociedad que define el conjunto de principios éticos y comportamentales a cuyo cumplimiento están obligados los órganos de la sociedad, los empleados, los colaboradores y, en general, todos los terceros que mantengan relaciones jurídicas con cada una de las Sociedades del Grupo.
Violaciones	Comportamientos, actos u omisiones que perjudican el interés público o la integridad de la administración pública o del ente privado y que consisten en comportamientos ilícitos relevantes con base en el art. 2 del D.Lgs. 24/2023 (véase el apartado 5.2.).
Información acerca de las violaciones (o "inherentes a las violaciones" o "relativas a las violaciones"):	Información, incluidas sospechas fundadas, relativa a las violaciones cometidas o que, sobre la base de elementos concretos, podrían haberse cometido en la organización con la que la persona denunciante mantiene una relación jurídica, además de los elementos relativos a comportamientos dirigidos a ocultar tales violaciones.
Retorsión	Cualquier comportamiento, acto u omisión, incluso solo intentado o amenazado, que se lleve a cabo en función de la denuncia y que causa o que pudiera causarle, a la persona denunciante, de forma directa o indirecta, un daño injusto.
Denuncia	La comunicación (escrita o verbal) de información relativa a una violación presentada mediante los canales de denuncia interna adoptados por la Sociedad.
Persona denunciante (o "Denunciante")	La persona física que efectúa una denuncia de información relativa a una violación de la que se ha tenido conocimiento en el ámbito del propio ambiente laboral.
Persona implicada (o "Denunciado")	La persona física o jurídica mencionada en la denuncia interna como persona a la que la violación se le atribuye o como persona de todas formas implicada en la violación denunciada.
Facilitador	Persona física que asiste al denunciante en el proceso de denuncia, que opera dentro del mismo contexto laboral y cuya asistencia tiene que mantenerse reservada.

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 8 de 22	

TÉRMINOS/SIGLAS	DESCRIPCIÓN
Plataforma	El instrumento informático, utilizado por la Sociedad para adquirir y gestionar las denuncias de whistleblowing, al que puede accederse directamente desde el sitio web de la Sociedad.
Sociedades del Grupo	Sociedades directamente o indirectamente controladas en Italia o en el extranjero por la sociedad líder del grupo Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.
Grupo o Grupo Trevi	Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. y todas sus sociedades directamente o indirectamente controladas en Italia o en el extranjero
Sociedad líder del Grupo	Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.
RIA	Responsable Auditoría Interna
CdA	el Consejo de Administración de las correspondientes Sociedades del Grupo
AD	El Administrador Delegado de las correspondientes Sociedades del Grupo
CS	Comité de Auditoría de las correspondientes Sociedades del Grupo
Equipo Whistleblowing/Gestores	Equipo interfuncional encargado de gestionar la Denuncia siguiendo las modalidades operativas del presente documento. Está compuesto por el <u>Responsable de la función Audit</u> del la sociedad líder del grupo, por el <u>Responsable Legal</u> de la líder del grupo, a la que la denuncia se refiere, por el <u>Responsable HR</u> de la sociedad líder del grupo y por el <u>Risk Manager</u> de la sociedad líder del grupo.

6 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

6.1 EQUIPO WHISTLEBLOWING/GESTOR

- Desempeña la función de la Denuncia y puede darle el encargo a trabajadores internos para llevar a cabo las investigaciones; además, puede encargarle a terceros y/o personas jurídicas terceras el desarrollo de investigaciones en caso de que la naturaleza de la denuncia lo haga necesario.

6.2 FUNCIÓN CONFORMIDAD

- Tiene que vigilar que se tramiten las denuncias recibidas desde la plataforma;
- Tiene que tramitar las Denuncias, sustituyendo al Equipo Whistleblowing en los casos en los que todo el Equipo Whistleblowing esté implicado en la Denuncia, y puede, en estas situaciones

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 9 de 22	

específicas, encargarle a trabajadores internos el desempeño de investigaciones, además, puede darle encargo a terceros y/o personas jurídicas terceras para llevar a cabo investigaciones, en caso de que la denuncia lo haga necesario.

6.3 DENUNCIA RECIBIDA POR OTRO SUJETO

- Cualquier persona que reciba una Denuncia fuera de los canales establecidos en la presente Política tiene que enviarla sin demora al Equipo Whistleblowing.
- Las personas implicadas en las actividades operativas del proceso están obligadas a actuar de conformidad con lo que se indica, que constituye objeto de comprobación de conformidad.

7 MODOS DE OPERAR

7.1 SISTEMA DE DENUNCIA

7.1.1 Sujetos Denunciantes

Las Denuncias pueden efectuarlas tanto el personal interno del Grupo Trevi, como personas externas.

En concreto, a tenor del D. Lgs. 23/2024, entre los Denunciantes están incluidos los trabajadores que operan sobre la base de relaciones que determinen su introducción en la organización de la empresa, incluso de forma diferente respecto de la relación de trabajo por cuenta ajena; entre otros, trabajadores intermitentes, aprendices, abastecidos y trabajadores temporales.

Las disposiciones contenidas en este Procedimiento se aplican, además, a los sujetos siguientes:

- trabajadores autónomos, además de trabajadores titulares de una relación de colaboración a tenor del art. 409 c.p.c. y del art. 2, D.Lgs. núm. 81/2015;
- profesionales liberales y asesores;
- voluntarios y trabajadores en prácticas (remunerados y no remunerados);
- accionistas, administradores (incluso de hecho), directores generales, institores, apoderados, miembros del Comité de Auditoría y del Organismo de Vigilancia.
- candidatos a una posición laboral que tuvieran conocimiento de una violación durante el proceso de selección o en otras fases precontractuales;
- trabajadores en período de prueba;
- trabajadores cesados, si la información relativa a la violación se hubiera adquirido durante la relación de trabajo.

7.1.2 Sujetos Denunciados

Los comportamientos que constituyen el objeto de la Denuncia pueden referirse a los miembros del Consejo de Administración, del Comité de Auditoría, del Organismo de Vigilancia, o bien los empleados (incluidos los directivos), los colaboradores externos de la Sociedad o terceros (ej. agentes, proveedores, asesores, clientes, etc.) con los que la Sociedad está vinculada por relaciones contractuales.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 10 de 22	

7.1.3 Canales de denuncia

Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., Trevi S.p.A. y Soilmec S.p.A. , respectivamente, han activado canales de denuncia internos según lo establecido en el art. 4 del D.Lgs. 24/2023, que garantizan la privacidad del Denunciante, del Denunciado, de las personas mencionadas en la Denuncia, además del contenido de la Denuncia y de los documentos que se hubieran adjuntado.

Todas las sociedades del Grupo controladas por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. pueden utilizar los canales de denuncia de la Sociedad Líder del Grupo.

La gestión del canal de denuncia interno se le encomienda al Equipo Whistleblowing.

Las Denuncias pueden enviarse por escrito a través de:

- **PLATAFORMA INFORMÁTICA** (canal preferencial), a la que puede accederse tanto a través de la sección “Whistleblowing” presente en la página de inicio del sitio web de cada Sociedad, además del intranet de la empresa.

Se subraya que la plataforma se indica como canal principal para el envío de denuncias, ya que el software cuenta con instrumentos de criptografía end-to-end y con elevados estándares de seguridad dirigidos a garantizar la privacidad de la identidad del Denunciante, además del contenido de la Denuncia.

Dentro de la plataforma se puede seleccionar una sociedad entre Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., Trevi S.p.A. y Soilmec S.p.A.

Para todas las sociedades del Grupo controladas por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. pueden utilizarse los canales de denuncia de la Sociedad Líder del Grupo.

- **CANAL VERBAL** a través de una buzón vocal al que puede accederse mediante la plataforma indicada. Dentro de la plataforma se puede seleccionar una sociedad entre Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., Trevi S.p.A. y Soilmec S.p.A.

Para todas las sociedades del Grupo controladas por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. pueden utilizarse los canales de denuncia de la Sociedad Líder del Grupo.

- **CORREO POSTAL**, a la correspondiente sociedad, a la siguiente dirección:

Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.

Via Larga di Sant’Andrea, 201 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. “Oficina de Denuncias Whistleblowing/Responsable de Auditoría Interna”

TREVI S.p.A.

Via Dismano, 5819 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. “Oficina de Denuncias Whistleblowing/Responsable de Auditoría Interna”

SOILMEC S.p.A.

Via Dismano, 5819 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. “Oficina de Denuncias Whistleblowing/Responsable de Auditoría Interna”

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 11 de 22	

Para todas las sociedades del Grupo controladas por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. deben utilizarse los canales de denuncia de la Sociedad Líder del Grupo.

En caso de que los Gestores estuvieran implicados en la denuncia, se aconseja preferir el uso de la Plataforma de información, ya que la misma está presidida también por la Función Conformidad, cuya tarea es la de vigilar sobre la efectiva gestión de la Denuncia, además de gestionarla directamente en el caso establecido en el segundo párrafo del apartado 6.2.

Quien desee presentar una denuncia tiene que especificar que se trata de una denuncia whistleblowing para la cual se desea mantener reservada la propia identidad y beneficiarse de la protección establecida en caso de posibles retorsiones. Esta especificación permite, en caso de que la denuncia le llegue por error a una persona no competente, la transmisión inmediata por parte de este último al sujeto autorizado para recibir y gestionar las denuncias de whistleblowing. Además, el denunciante debe introducir la denuncia en dos sobres cerrados: el primero con los datos de identificación del denunciante, junto con la fotocopia del documento de identidad; el segundo, con la denuncia, de manera que puedan separarse los datos de identificación del denunciante de la denuncia. Ambos sobres, después, tendrán que meterse en un tercer sobre cerrado en el que se lea por fuera "Denuncia WHISTLEBLOWING".

Los canales de los que cada sociedad del Grupo se ha dotado protegen la privacidad del Denunciante, garantizando la imposibilidad de acceder a la identidad del Denunciante mismo y de terceros, además del contenido de la Denuncia por parte de sujetos que no hayan sido formalmente autorizados a gestionar las denuncias con base en el presente Procedimiento.

Los destinatarios de la Denuncia la tramitan respetando los principios generales indicados en este documento y comprueban que esté fundada según las modalidades indicadas en los siguientes párrafos.

Cualquier persona que reciba una Denuncia fuera de los canales establecidos tiene que enviársela sin demora al Equipo Whistleblowing.

7.1.4 Objeto y forma de la denuncia

Los Denunciantes pueden comunicar información relativa a las violaciones especificadas con detalle en el apartado 5.2 ("Ámbito de aplicación objetivo").

Las Denuncias tienen que poseer los siguientes elementos esenciales:

Objeto: una descripción exacta y circunstanciada de los hechos y los comportamientos que se considere que constituyen una violación, con la indicación -si se conocieran- de todos los elementos de hecho y de las circunstancias de tiempo y lugar en las que se hayan cometido los hechos denunciados.

Sujeto Denunciado y otros sujetos implicados: cualquier elemento (ej. generalidades, función/trabajo en la empresa, etc.) idóneo para permitir una identificación fácil del/de los presunto/s autor/es del comportamiento ilícito que constituye el objeto de la Denuncia.

Además, el Denunciante tendrá que indicar los siguientes **elementos añadidos**:

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 12 de 22	

- generalidades y tipo de Denunciante (ej. empleado, colaborador, agente, asesor, etc.), salvo que la Denuncia sea anónima;
- otras posibles personas que puedan referir circunstancias útiles acerca de los hechos denunciados;
- documentos, si los hubiera, idóneos para fundamentar los hechos denunciados y dar más detalles circunstanciales sobre la Denuncia;
- cualquier otra información que pueda facilitar la recogida de pruebas de lo denunciado.

En caso de que el Denunciante tuviera conocimiento, durante la fase de instrucción, de más información relativa a los hechos denunciados, el mismo podrá completar la información proporcionada incluso después del envío de la Denuncia. La falta de uno o varios de los contenidos mínimos obligatorios anteriormente mencionados puede representar una causa de archivo de la denuncia. Sigue siendo válido el requisito de la veracidad de los hechos denunciados, incluso con el fin de proteger tanto al Denunciante como al Denunciado.

En el proceso de denuncia, el Denunciante puede nombrar a un asistente facilitador, o sea, una persona que proporcione asesoría y apoyo al Denunciante y que opera en el mismo contexto laboral. A título de ejemplo, el facilitador puede ser un compañero de trabajo que pertenece a una oficina diferente de la del Denunciante, o bien un representante sindical, con tal de que, en este caso, asista al Denunciante en su nombre y por su cuenta, sin actuar en calidad de representante sindical.

El envío de la denuncia va precedido de la confirmación del Denunciante de haber visualizado la correspondiente información sobre la Privacidad a tenor del art. 13 del GDPR.

En todas las fases de gestión de la Denuncia de whistleblowing, la Sociedad garantiza la protección de la privacidad del Denunciante y de las personas implicadas en la Denuncia, además de la seguridad de la protección de los datos personales en virtud de la utilización de un canal de denuncia constituido por un canal informático dotado de protocolos de transmisión seguros y de instrumentos de criptografía para el envío y la gestión de las Denuncias.

7.1.5 Denuncias prohibidas

Las Denuncias no pueden estar connotadas con expresiones injuriosas ni por juicios morales dirigidos a ofender o perjudicar el honor y el respeto personal y/o la dignidad profesional de la persona a la que los hechos denunciados se refieren.

A título de ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, está prohibido:

- utilizar expresiones injuriosas o difamatorias;
- enviar Denuncias con el objetivo puramente de calumniar;
- enviar Denuncias que se refieran a aspectos de la vida privada del Denunciado, sin ninguna inherencia ni relación, directa ni indirecta, con la actividad laboral/profesional llevada a cabo dentro de la Sociedad o de entes/sociedades terceras;
- enviar Denuncias de tipo discriminatorio, en la medida en la que se refieran a orientaciones sexuales, religiosas y políticas o al origen racial o étnico del sujeto Denunciado;
- enviar Denuncias que fueran evidentemente infundadas y con mala fe, en la medida en la que se basen exclusivamente en reivindicaciones y/o motivos de tipo personal, que tengan como única finalidad dañar al Denunciado.

En caso de que se compruebe la violación de las prescripciones anteriores, contra el Denunciante se puede aplicar una sanción disciplinaria si el Denunciante fuera un empleado del Grupo, o bien emprender todas las acciones legales oportunas para proteger a la persona perjudicada si el Denunciante no fuera un empleado del Grupo. Todo lo anterior, sin perjuicio del caso en el que existan motivos fundados para considerar que la

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 13 de 22	

revelación o difusión de información relativa a una violación que ofenda la reputación del Denunciado sea verídica y necesaria para conocer la violación.

7.1.6 Denuncias anónimas

Las Denuncias en relación con las cuales no se pueda averiguar la identidad del Denunciante se consideran anónimas.

En líneas generales, en caso de recepción de una denuncia anónima mediante el canal de denuncias interno, las mismas tienen que tratarse como denuncias ordinarias, a condición de que estén suficientemente detalladas.

En cualquier caso, el Denunciante anónimo, identificado con posterioridad, que comunique haber sufrido una retorsión en función de la Denuncia, puede beneficiarse de la protección que el D.Lgs. 24/2023 establece frente a medidas de retorsión.

7.2 PRINCIPIOS GENERALES

7.2.1 Protección del Denunciante

Con el fin de asegurar la eficacia del canal de denuncia interno y su correcta utilización, la Sociedad garantiza la protección de la privacidad de la identidad del Denunciante, incluso de conformidad con lo establecido en la normativa en materia de protección de los datos personales a la que hace referencia el Reglamento (UE) 2016/679 y el D.Lgs. 196/2003 siguientes modificaciones e integraciones (“Código Privacidad”), y actúa todas las medidas necesarias para evitar cualquier forma de retorsión que esté relacionada directamente o indirectamente con la Denuncia.

En concreto, a título de ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir retorsiones:

- el despido, la suspensión o medidas equivalentes;
- la no promoción o la descalificación de determinadas funciones;
- el cambio de funciones, el cambio del lugar de trabajo, la reducción del sueldo, la modificación del horario de trabajo;
- las notas de mérito negativas o las referencias negativas;
- la suspensión de la formación o cualquier restricción del acceso a la misma;
- la adopción de medidas disciplinarias o de otra sanción, incluso pecuniaria;
- la coerción, intimidación, acoso u ostracismo;
- la discriminación o, de cualquier forma, el tratamiento desfavorable;
- la falta de conversión de un contrato de trabajo temporal a un contrato de trabajo a tiempo indefinido, en caso de que el trabajador tenga una legítima expectativa acerca de dicha conversión,
- la falta de renovación o resolución anticipada de un contrato de trabajo temporal;
- los daños, incluso a la reputación de la persona, en especial mediante las redes sociales, o perjuicios económicos o financieros, incluida la pérdida de oportunidades económicas y la pérdida de rentas;
- la introducción en listados impropios sobre la base de un acuerdo sectorial o industrial formal o informal, que puede comportar la posibilidad para la persona de encontrar un empleo en el sector o en la industria en un futuro;
- el cese anticipado o anulación de contratos de suministro de bienes o servicios;
- la anulación de un permiso o de una licencia;
- la solicitud de someterse a reconocimientos psiquiátricos o médicos.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 14 de 22	

Para más información en relación con perfiles de anticorrupción, se reenvía a la Política Anticorrupción del Grupo Trevi.

El Denunciado que considere haber sufrido un acto de retorsión relacionado con la Denuncia, puede enviar, incluso mediante la organización sindical a la que pertenezca, una comunicación a la Inspección Nacional de Trabajo o al ANAC, para que se adopten las medidas oportunas por parte de quien fuera competente.

Las medidas de retorsión o discriminatorias traen causa de la Denuncia (incluido el despido y/o la modificación de funciones en virtud del art. 2103 c.c.) son nulas a tenor de los arts. 6, apartado 2-querter del D.Lgs. 231/2001 y 19, apartado 3 del D.Lgs. 24/2023, y, en caso de despido, la persona que ha efectuado la Denuncia tiene derecho a que se la devuelva a su puesto de trabajo, a tenor del art. 18 d ela Ley nº 300/1970 (“Estatuto de los Trabajadores”) o del art. 2, D.Lgs. 23/2015, en función de la específica normativa aplicable al trabajador.

Las medidas de protección establecidas en el D. Lgs. 24/2023 también se aplican:

- a los facilitadores;
- a las personas del mismo contexto laboral del Denunciante y que están relacionadas con este último en función de un vínculo afectivo o de parentesco hasta el cuarto grado;
- a los compañeros de trabajo del Denunciante, que trabajan en el mismo contexto laboral y que mantengan con el Denunciante una relación habitual y corriente, o sea, que no sea esporádica, ocasional ni pasajera, sino presente, sistemática y que perdure en el tiempo;
- personas jurídicas de las que la persona denunciante sea su propietaria, para las que trabaje o a las que esté relacionada de otra manera en un contexto laboral (ej. asociación entre empresas).

7.2.2 Protección del Denunciado

Con el fin de prevenir cualquier abuso del sistema de denuncia y con el objetivo de impedir comportamientos calumniosos o difamatorios que podrían causar un perjuicio a la reputación de la persona implicada en una Denuncia, o provocarle discriminaciones, retorsiones u otras desventajas, el presente Procedimiento establece medidas para proteger al Denunciado.

En concreto, están prohibidas las Denuncias, connotadas con dolo o culpa grave, que resulten evidentemente sin fundamento, efectuadas con mala fe o presentadas por motivos personales o con el único fin de obtener ventajas o causarle un daño al Denunciado y/o a la Sociedad.

En caso de Denuncia temeraria en los términos anteriormente especificados, frente al Denunciante pueden aplicarse las sanciones disciplinarias establecidas en el Sistema Disciplinario al que se refiere el MOGC de cada sociedad y el Convenio Colectivo Nacional aplicable (si se trata de trabajador por cuenta ajena), además de las sanciones administrativas pecuniarias de competencia del ANAC.

La persona a la que se le atribuye la violación siempre puede pedirle al Equipo Whistleblowing que se la oiga, o, de forma alternativa, presentar escritos u otra documentación para defenderse. De la reunión con el Denunciado se levanta un acta, fechada y firmada por el Denunciado, que se guarda en las oficinas del Responsable de la Auditoría Interna.

7.2.3 Confidencialidad y privacidad

En la gestión de las Denuncias, cada una de las sociedades del Grupo garantiza la protección de la confidencialidad de la identidad del Denunciante y de cualquier otra información de la que pueda deducirse, directamente o indirectamente, esa identidad.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 15 de 22	

La identidad del Denunciante no puede revelarse, sin el consentimiento expreso de la misma persona denunciante, a personas que no fueran competentes para recibir o tramitar las denuncias (por ej. el Equipo Whistleblowing) De la misma manera, se protege la identidad de las personas Denunciadas y de las personas mencionadas en la Denuncia hasta la conclusión de los procesos puestos en marcha con motivo de la Denuncia y respetando las mismas garantías que se le reconocen al Denunciante.

La obligación de confidencialidad acerca de la identidad del Denunciante y sobre la información de la que puede deducirse esa identidad no es aplicable:

- cuando el Denunciante exprese su aprobación expresa para revelar su identidad a personas diferentes de las autorizadas para recibir y gestionar las Denuncias;
- en el ámbito de un proceso penal, además del cierre de las investigaciones preliminares, salvo que el ministerio fiscal, con decreto motivado, disponga el mantenimiento del secreto de instrucción para cada actuación, en los casos establecidos en el art. 329 c.p.p.;
- en el ámbito de los procedimientos ante el Tribunal de Cuentas, después del cierre de la fase de instrucción;
- en el ámbito de un proceso disciplinario, solo previa autorización expresa del Denunciante para revelar su identidad, cuando el conocimiento de tal identidad fuera indispensable para defender al Denunciado y la oposición tenga fundamento, en todo o en parte, en la Denuncia. En estos casos, a falta de consentimiento expreso, no se podrá utilizar la información contenida en la Denuncia a los fines del proceso disciplinario.

El Denunciante de todas formas está informado, mediante comunicación pro escrito, acerca de las razones en las que se funda la revelación de los datos reservados.

7.2.4 Tratamiento de los datos personales

Los datos personales de los Denunciantes, de los Denunciados y de todos los sujetos implicados en la Denuncia, se tratan de conformidad con la normativa vigente sobre protección de los datos de carácter personal (Reglamento (UE) 2016/679 y D.Lgs. 196/2003, tal y como queda modificado por el D.Lgs. 101/2018).

La Sociedad se abstiene de tratar los datos personales que no fueran evidentemente útiles para la tramitación de una Denuncia. En caso de que tales datos personales se recojan accidentalmente, los mismos se cancelarán inmediatamente.

En concreto, respecto al tratamiento de los datos personales en la gestión de las Denuncias, se pone de manifiesto que:

- la persona denunciante y la persona implicada en la denuncia recibirán, en el momento de la Denuncia o durante el primer contacto útil, información sobre el tratamiento de los datos de carácter personal a tenor de los arts. 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679;
- el procedimiento de tramitación de las Denuncias establece el tratamiento únicamente de los datos estrictamente necesarios y pertinentes respecto de las finalidades para las que fueron recopilados;
- la Sociedad, en calidad de titular del tratamiento, ha actuado medidas técnicas y organizativas idóneas para garantizar un nivel de seguridad adecuado según los riesgos específicos derivados de los tratamientos de datos personales efectuados, en el respeto de la normativa en materia de protección de datos personales aplicable;
- la Sociedad ha identificado a las personas competentes para recibir y tramitar las Denuncias, autorizándolas por escrito a tenor de los arts. 29 y 32, apdo. 4 del GDPR y 2-quaterdecies del Código de Privacidad;

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 16 de 22	

- El ejercicio de los derechos establecidos en los arts. del 15 a 22 del GDPR por parte del Denunciado (“interesado” a tenor de la normativa sobre protección de datos personales) respecto del tratamiento de los datos personales efectuado en el ámbito de la tramitación de las Denuncias puede limitarse en caso de que del mismo pudiera derivarse un perjuicio para la privacidad de la identidad del Denunciante.

7.2.5 Falta de conflicto de intereses

El Equipo Whistleblowing y todos los sujetos implicados en varios conceptos en el proceso de tramitación de la Denuncia tienen la obligación de abstenerse de dedicarse a la Denuncia en caso de que hubiera conflicto de intereses.

7.3 TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS

DENUNCIAS A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA

A continuación se describe el proceso de gestión de las Denuncias, cuya titularidad es del Equipo Whistleblowing, con especial referencia a las fases siguientes:

- acceso a la Plataforma, envío y recepción de una Denuncia;
- evaluación preliminar de la Denuncia;
- comprobaciones e investigaciones internas;
- conclusión del proceso y reconducción a los vértices de la sociedad;
- denuncias relevantes para los Órganos de la sociedad, los Órganos de Control y el Organismo de Vigilancia;
- archivo y conservación de la documentación relativa a las Denuncias.

Todas las denuncias tienen que estar debidamente documentadas mediante el correspondiente registro que posee el Equipo Whistleblowing.

7.3.1 Envío y recepción de una Denuncia

7.3.1.1 *Envío y recepción de la denuncia mediante la plataforma*

Las Denuncias pueden enviarse mediante la Plataforma a la que puede llegarse desde la correspondiente sección “Whistleblowing” que se encuentra en el sitio web de la empresa. En caso de primera denuncia, el usuario denunciante tiene que seleccionar el botón «Regístrate» de la Plataforma.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 17 de 22	

Accedi all'area di segnalazione

Username o Email*

Password*

👁

[Hai dimenticato la password?](#)
[Re-Invia email di attivazione](#)

Accedi

Non hai un account? [Registrati](#)

Después de haberse registrado, tiene que seguir las indicaciones de la plataforma para enviar su Denuncia.

El Equipo Whistleblowing procede a tramitar la Denuncia, mediante la Plataforma, no más tarde de 7 (siete) días desde la fecha de la recepción de la Denuncia.

7.3.1.2 Recepción denuncia verbal

Quien desee presentar una denuncia al Equipo Whistleblowing puede hacerlo mediante la utilización del buzón de voz correspondiente, indicado en el apartado «Canales de denuncia».

El Equipo Whistleblowing está obligado a levantar acta de las declaraciones recibidas mediante el buzón de voz.

7.3.1.3 Envío y recepción de una denuncia en formato papel

Quien desee presentar una denuncia en formato papel tiene que especificar en el sobre que se trata de una denuncia whistleblowing; de esta manera, solicita implícitamente que se mantenga reservada la propia identidad y beneficiarse de la protección establecida en caso de posibles retorsiones.

Esta especificación permite, en caso de que la denuncia le llegue por error a una persona no competente, la transmisión inmediata por parte de este último al sujeto autorizado para recibir y gestionar las denuncias de whistleblowing. (Responsable Auditoría Interna)

Además, el denunciante debe introducir la denuncia en dos sobres cerrados: el primero con los datos de identificación del denunciante, junto con la fotocopia del documento de identidad; el segundo, con la denuncia, de manera que puedan separarse los datos de identificación del denunciante de la denuncia. Ambos sobres, después, tendrán que meterse en un tercer sobre cerrado en el que se lea por fuera "Denuncia WHISTLEBLOWING".

Las denuncias, en relación con la sociedad de referencia, pueden enviarse, respectivamente, a:

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 18 de 22	

Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.

Via Larga di Sant'Andrea, 201 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. del «Equipo Whistleblowing»

TREVI S.p.A.

Via Dismano, 5819 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. del «Equipo Whistleblowing»

SOILMEC S.p.A.

Via Dismano, 5819 - 47522 Cesena (FC) Italia
A/At. del «Equipo Whistleblowing»

Para todas las sociedades del Grupo controladas por Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. pueden utilizarse los canales de denuncia de la Sociedad Líder del Grupo.

El Equipo Whistleblowing procede a tramitar la Denuncia no más tarde de 7 (siete) días desde la fecha de la recepción de la Denuncia.

7.3.2 Evaluación preliminar de la Denuncia

El Equipo Whistleblowing procede a un análisis preliminar de la denuncia recibida, para evaluar su fundamento y su objeto. En caso de que la denuncia resulte significativa, o bien que merezca profundizar formalmente, se ponen en marcha las investigaciones, incluso con referencia a los perfiles relativos a los riesgos de corrupción.

Si fuera necesario, el Equipo Whistleblowing puede pedirle información al Denunciante, más información o documentación que apoye la Denuncia, con el fin de llevar a cabo una evaluación completa de los hechos denunciados.

El Equipo Whistleblowing asegura la monitorización del proceso de tramitación de la Denuncia en todas sus fases.

Las Denuncias se tramitan según su orden cronológico de llegada, salvo posibles evaluaciones puntuales acerca de la necesidad de gestionar una determinada Denuncia de forma prioritaria, en caso de que se pongan de manifiesto especiales perfiles de gravedad o urgencia (ej.: gravedad del comportamiento denunciado, reales y potenciales consecuencias de especial importancia para la Sociedad, riesgo de reincidencia del comportamiento ilícito, etc.).

En la tramitación de las Denuncias que llegan, los miembros del Equipo Whistleblowing actúan con la profesionalidad y la diligencia requeridas por las funciones que se les han encomendado, efectuando todas las actividades que se consideren oportunas, respetando el presente procedimiento y la normativa de referencia.

En el ámbito de la autonomía de sus poderes de iniciativa y control, el Equipo Whistleblowing, si fuera necesario, al final de la etapa de instrucción, se puede valer incluso de la ayuda de otros empleados de la empresa o asesores externos, pagados por la Sociedad, con tal de que se garantice siempre la protección de la privacidad del Denunciante y de las personas implicadas en la Denuncia y no se comunique información que no fuera esencial para la comprobación de los hechos denunciados.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 19 de 22	

A raíz de la evaluación previa, el Equipo Whistleblowing procede a clasificar la Demanda en una de las siguientes categorías, que implicarán un work flow de gestión de las mismas diferente y específico:

- a. **Denuncia sin fundamento/irrelevante:** la Denuncia se refiere a comportamientos, actos o hechos que no configuran un delito presupuesto establecido en el D.Lgs. 231/2001 ni una violación de los medios de control del MOGC o de los principios del Código Ético o bien violaciones de las normas nacionales o de la Unión Europea contenidas en el D.Lgs. 24/2023. En caso de que el Equipo Whistleblowing considere que la Denuncia, si bien no sea importante a los fines de la aplicación del presente Procedimiento, y, por lo tanto, que no esté incluida en las Denuncias denominadas de whistleblowing, a pesar de todo contiene elementos detallados de los que puedan surgir irregularidades, violaciones u omisiones relativas a otros sectores -ej. violación del sistema de calidad de la empresa, ámbito del derecho del trabajo, etc.- transmite la Denuncia a la Dirección de la empresa competente por materia, para que realice las comprobaciones pertinentes.
El Equipo Whistleblowing, de todas formas, está obligado a enviarle al Denunciante, en caso de que no fuera anónimo, una comunicación de archivo motivada no más tarde de 3 (tres) meses desde la recepción de la Denuncia.

- b. **Denuncia relevante pero no susceptible de tramitación:** se produce este caso cuando la Denuncia recibida sea importante respecto de la aplicación del presente Procedimiento, pero como conclusión de la fase de análisis preliminar y de la posible solicitud de más información no haya recogido elementos suficientes para poder proceder a investigar y comprobar el fundamento de los hechos denunciados.
En este caso, se dispone el archivo motivado del proceso, dando comunicación de ello al Denunciante en un plazo de 3 (tres) meses desde la recepción de la Denuncia.

- c. **Denuncia prohibida:** en caso de recepción de Denuncias que estén comprendidas en los casos a los que se refiere el párrafo 6.5 “Denuncias Prohibidas”, el Equipo Whistleblowing le comunica esta circunstancia al AD y a la Dirección de Recursos Humanos, si fuera el caso, para la puesta en marcha del proceso disciplinario frente al Denunciante (en caso de que la Denuncia provenga de un empleado/colaborador de la Sociedad), además de evaluar la necesidad de comunicarle los hechos que constituyen el objeto de la Denuncia en cuestión al Denunciado, para permitirle ejercer sus derechos de defensa.
En cambio, en caso de que la Denuncia se hubiera efectuado por sujetos terceros con los que la Sociedad mantiene relaciones contractuales (como, por ejemplo, proveedores, asesores/colaboradores externos, socios comerciales, etc.), el Equipo Whistleblowing informa sin demora al AD y a la Dirección Legal para que puedan aplicarse las medidas establecidas en las específicas cláusulas contractuales introducidas en los correspondientes contratos (ej. resolución del contrato, además del posible resarcimiento del daño).
Queda siempre la posibilidad del recurrir a la Autoridad Judicial para comprobar posibles responsabilidades penales derivadas de la naturaleza difamatoria o calumnias a la Sociedad (o que de cualquier manera tengan relevancia penal) del contenido de la Denuncia, además de cualquier otra responsabilidad, incluso civil y administrativa, que pudiera surgir de los hechos indicados en la Denuncia prohibida.

- d. **Denuncia relevante:** en caso de Denuncias suficientemente detalladas y que puedan incluirse en las materias indicadas por la regulación en materia de whistleblowing, el Equipo de Whistleblowing comienza una fase de instrucción, descrita en el párrafo siguiente.

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 20 de 22	

Salvo motivados casos excepcionales, el Equipo Whistleblowing concluye el proceso de evaluación de la Denuncia en un plazo de 3 (tres) meses desde la recepción de la misma, proporcionando al Denunciante una respuesta adecuada acerca del estado de la Denuncia.

7.3.3 Comprobaciones e investigaciones internas

Al final de la fase de evaluación preliminar, en caso de que la Denuncia recibida se haya clasificado como «relevante», el Equipo Whistleblowing pone en marcha las comprobaciones y las investigaciones internas con el fin de recopilar más información útil para asegurarse del fundamento de los hechos denunciados.

Al Equipo Whistleblowing se le reserva la facultad de pedirle, si fuera necesario para que continúe la fase de instrucción, más información o documentación al Sujeto Denunciante. En cualquier caso, el Equipo Whistleblowing mantiene la comunicación con el Denunciante, proporcionando respuestas acerca del estado de avance de la tramitación de la Denuncia.

En el contexto de la actividad de instrucción, con base en el específico sujeto de la Denuncia, el Equipo Whistleblowing puede valerse del apoyo de estructuras/Direcciones de la empresa internas o bien de asesores externos (ej. abogados, economistas, etc.).

En ese caso, los sujetos implicados en la actividad de instrucción están obligados a respetar las disposiciones contenidas en el presente documento y, por consiguiente, están llamados a cumplir, entre otras, con las obligaciones de privacidad frente al Denunciante, de las personas implicadas y de los hechos que constituyen el objeto de la investigación. En caso de violación por parte de estos sujetos de los principios definidos en el presente documento, la Sociedad puede aplicar las medidas indicadas en el sistema disciplinario/sancionatorio del MOGC.

7.3.4 Conclusión del proceso y reconducción a los vértices de la sociedad

Una vez concluida la fase de instrucción de las denuncias relevantes, el Equipo Whistleblowing está obligado a redactar el correspondiente informe (o report) en el que se indican de forma detallada los hechos denunciados, las actividades de comprobación llevadas a cabo, los elementos de los que se ha tenido conocimiento (ej. documentación, declaraciones de testigos, etc.) que fundamentan la Denuncia, además del resultado de la instrucción y las observaciones acerca de la existencia o inexistencia de las violaciones denunciadas. Además, en el informe conclusivo se indican las acciones que se considera oportuno emprender en relación con los hechos denunciados.

En caso de que en el momento del resultado de las investigaciones y comprobaciones llevadas a cabo no se haya encontrado fundamento al comportamiento ilícito descrito en la Denuncia o de cualquier manera alguna violación relevante a tenor del MOGC, el Equipo Whistleblowing procede a archivar la Denuncia, comunicándose al Denunciante.

En caso de que la Denuncia se considere carente de fundamento y se refiera a empleados/colaboradores de una sociedad del Grupo, el Equipo Whistleblowing procede a informar inmediatamente a la AD de la Sociedad para valorar una posible instauración de un proceso disciplinario y/o para efectuar las comunicaciones que fueran necesarias a las Autoridades competentes (judicial, administrativa, etc.). Al mismo tiempo, el equipo Whistleblowing envía el informe conclusivo de la fase de instrucción al Consejo de Administración.

La Dirección del Personal le informa al Equipo Whistleblowing acerca del resultado del proceso disciplinario incoado frente al empleado al que se le impute la violación.

	Denuncias Whistleblowing GRUPO TREVI	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 21 de 22	

En caso de que la Denuncia resulte fundada y se refiera a sujetos terceros con los que la Sociedad mantenga relaciones contractuales (ej. contratistas/proveedores, asesores externos, socios comerciales, etc.), el Equipo Whistleblowing le informa sin demora al AD para la aplicación, si fuera el caso, de las medidas (ej. resolución del contrato) establecidas en las específicas cláusulas incluidas en los contratos estipulados con la parte contraria, a la que se le impute la violación, además de las comunicaciones que hubiera a las Autoridades competentes.

Al mismo tiempo, el equipo Whistleblowing envía el informe conclusivo de la fase de instrucción al Consejo de Administración acerca de las denuncias relevantes.

Al Equipo Whistleblowing, con posterioridad, la Dirección de Personal le comunica las decisiones adoptadas por la Sociedad frente al Denunciado.

Para más detalles acerca de la reglamentación del proceso disciplinario y de las sanciones que puedan imponerse, se reenvía a la Parte General del MOGC dedicada al «Sistema disciplinario/sancionatorio».

Cada seis meses el Equipo Whistleblowing le envía al Consejo de Administración un informe resumen con la indicación de las Denuncias recibidas y tramitadas, especificando, para cada una de ellas, el estado de avance y las medidas adoptadas en relación con las concluidas.

En las comunicaciones del Equipo Whistleblowing dirigidas a los Órganos de la sociedad y a las Direcciones de las empresas siempre tiene que mantenerse la privacidad acerca de la identidad del Denunciante y tiene que omitirse la información cuya divulgación no fuera necesaria.

7.3.5 Denuncias relevantes para los Órganos de la sociedad, los Órganos de Control y el Organismo de Vigilancia

En caso de que la Denuncia resulte relevante y fundada y se refiera:

- Al Presidente del Consejo de Administración:
El Equipo Whistleblowing les informa del resultado de la fase de instrucción a los demás miembros del Consejo de Administración, con el fin de coordinar y definir medidas a adoptar.
- Un miembro del Consejo de Administración diferente del Presidente:
El Equipo Whistleblowing le informa del resultado de la fase de instrucción al Presidente del Consejo de Administración, con el fin de coordinar y definir medidas a adoptar.
- Un miembro del Comité de Auditoría, un miembro del ODV, el Responsable de la Auditoría interna, o uno de los revisores legales:
El Equipo Whistleblowing se lo comunica al Consejo de Administración.

7.3.6 Archivo y conservación de la documentación relativa a las Denuncias

Las Denuncias y la correspondiente documentación las guarda el RIA, en formato digital y/o papel, en una carpeta específica de manera tal que se impida el acceso a personas no autorizadas.

Las denuncias tienen que separarse y mantenerse localizables para posibles investigaciones futuras. En caso de que este registro se conserve en formato electrónico, su protección se asegura mediante el control de acceso con autenticación, la protección mediante contraseña y una copia de seguridad posicionada en el

	<p style="text-align: center;">Denuncias Whistleblowing</p> <p style="text-align: center;">GRUPO TREVI</p>	Doc. N.:PO-ODV-01-04-GTR	
		Rev. 01	Fecha: 10/2023
		Pág. 22 de 22	

cloud server. Las Denuncias y la correspondiente documentación se conservan durante el tiempo necesario para el tratamiento de la Denuncia misma y de todas formas no más de 5 (cinco) años a partir de la fecha de la comunicación del resultado final del procedimiento de denuncia, en el respeto de las obligaciones de privacidad a las que se hace referencia en el presente Proceso.

El mismo plazo de conservación (no más de 5 años desde la recepción) se aplica también a la documentación relativa a las denuncias anónimas, de manera que se le permita al Equipo Whistleblowing rastrearlas, en caso de que el Denunciante, identificado posteriormente, haya sufrido retorsiones debido a la Denuncia.

Cuando, a petición de la persona denunciante, la Denuncia se efectúe verbalmente durante una reunión con el Equipo Whistleblowing, la misma, previa aprobación del Denunciante, se documenta a cargo del Responsable de la Auditoría Interna mediante grabación en un dispositivo apto para la conservación y escucha o bien mediante un acta. En caso de acta, el Denunciante procede a comprobar y, si fuera el caso, rectificar las declaraciones indicadas en la misma y su confirmación mediante la firma del acta.

8 SISTEMA DISCIPLINARIO

En caso de que un sujeto de la empresa ponga en acto comportamientos que violen este documento, incurrirá en las sanciones disciplinarias establecidas en el Sistema Sancionatorio, tal y como se indica en el Modelo de organización, gestión y control 231, en concordancia con lo establecido en el art. 7 de la Ley 300/70, en los casos en los que fuera aplicable, y en el CCNL aplicable a la relación laboral.

Además, se adoptan adecuadas medidas disciplinarias también frente a quienes violan las medidas de protección del Denunciante, frente a quien toma medidas de retorsión o discriminatorias frente al denunciante, además de quien efectúa Denuncias ilícitas.

Las medidas disciplinarias, como se establece en la Ley y en los Convenios Colectivos Nacionales, tienen que ser proporcionadas a la entidad y a la gravedad de los comportamientos ilícitos confirmados y pueden llegar hasta la resolución de la relación laboral o de colaboración y a la petición del resarcimiento de los daños que se hubieran podido derivar de violaciones comprobadas frente a la Sociedad o frente al Grupo.

9 TRAZABILIDAD

Todas las funciones implicadas en las actividades reguladas por el presente documento aseguran, cada una de ellas en cuanto le compete, incluso mediante la plataforma whistleblowing, la trazabilidad de los datos y de la información, y proceden a guardar y archivar la documentación presentada de forma que permita la reconstrucción de las diferentes fases del proceso.

La función Conformidad asegura la actualización de la plataforma whistleblowing o de la presente Política.