



## 1. Qual è lo scopo della Policy Whistleblowing?

Il personale che opera all'interno del Gruppo Ricoh ha la responsabilità di garantire che la Società operi secondo criteri di etica ed integrità. A tal fine, dipendenti, collaboratori, consulenti e personale di ogni livello organizzativo hanno il diritto di segnalare sospetti riguardo presunte irregolarità da un punto di vista generale, operativo e/o finanziario. Tale pratica è racchiusa nel nome 'Whistleblowing'.

La policy disciplina i meccanismi attraverso cui poter effettuare delle segnalazioni sia internamente che attraverso canali esterni. Ha, inoltre, lo scopo di salvaguardare i dipendenti che effettuino tali segnalazioni e coloro ai quali la segnalazione viene indirizzata.

## 2. È la prima volta che si parla di Policy Whistleblowing nel Gruppo Ricoh?

Ci eravamo già da tempo dotati di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni, ispirato ai principi stabiliti a livello globale per tutte le società del Gruppo Ricoh.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, abbiamo dovuto aggiornare la policy, uniformandoci ai nuovi principi dettati dalla suddetta normativa e dotandoci di nuovi strumenti per effettuare delle segnalazioni.

## 3. Come posso effettuare una segnalazione?

La policy, recependo quanto indicato nel Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 sopra richiamato, ha previsto i seguenti canali di segnalazione:

- **in forma scritta**, tramite la Piattaforma whistleblowing implementata in ottemperanza ai requisiti previsti dalla normativa (per l'utilizzo della Piattaforma si rimanda al documento "Istruzioni per l'utilizzo della Piattaforma "My Governance" e al video tutorial presenti sulla intranet aziendale.
- **in forma scritta**, a mezzo posta, da recapitare all'attenzione del "Gestore delle Segnalazioni" all'indirizzo della sede legale della società. In questo caso il segnalante dovrà inviare due buste chiuse, la prima indicando i propri dati identificativi, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (da non compilare nel caso si voglia procedere con una segnalazione in forma anonima); la seconda con l'oggetto della segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione) e inserendo entrambe le buste in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle Segnalazione;
- **in forma orale**, sempre tramite la Piattaforma whistleblowing, registrando un messaggio vocale nell'area dedicata a questo tipo di segnalazioni;

È inoltre bene ricordare che la segnalazione può essere effettuata anche mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei canali interni precedentemente descritti.

#### **4. Quali sono le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione?**

Possono essere segnalati tutte quei comportamenti, atti od omissioni, contrari a norme di legge, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. A titolo di esempio, possono essere oggetto di segnalazione condotte illecite che integrino reati quali corruzione (pagamento di una somma di denaro ad un pubblico ufficiale per ottenere l'aggiudicazione di una gara di appalto), o la discriminazione sul posto di lavoro (promozione di un dipendente rispetto ad un altro motivato dall'orientamento politico o sessuale di quest'ultimo).

Al contrario, sempre a titolo di esempio, non possono essere utilizzati i canali di segnalazione whistleblowing per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante che attengano esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro.

Per avere un quadro più completo ed esaustivo di ciò che può essere o meno oggetto di segnalazione, si rimanda a quanto puntualmente indicato nella Policy whistleblowing.

#### **5. Cosa occorrerà segnalare nella segnalazione?**

Fornire più informazioni dettagliate possibili. Se le informazioni non sono sufficienti, ci potrà volere più tempo se non addirittura potrà essere impossibile effettuare le opportune attività di indagine.

#### **6. Chi gestirà la segnalazione?**

Le Società hanno identificato tre diversi comitati composti da tre membri ciascuno, che agiranno quale "Gestore delle Segnalazioni" e avranno il compito di analizzare il contenuto delle segnalazioni e darvi seguito, secondo le modalità prescritte nella Policy Whistleblowing.

#### **7. Chi può effettuare una segnalazione attraverso uno dei canali precedentemente descritti?**

I segnalanti possono essere tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale (cd. Part-time), i prestatori di lavoro occasionale, i lavoratori autonomi, i collaboratori coordinati e continuativi, gli stagisti, i volontari e i tirocinanti; i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

#### **8. Una volta inviata la segnalazione, entro quanto tempo dovrà essere fornito riscontro al segnalante?**

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, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla segnalazione.

## **9. Preoccupazioni circa possibili ritorsioni in caso di segnalazione**

Chi effettua una segnalazione non dovrà subire conseguenze. Ogni segnalazione sarà investigata e gestita con la massima cura al fine di proteggere la privacy del soggetto segnalante e prevenire ritorsioni.

**Attenzione però:** Denunce false o effettuate con l'intento di diffamare qualcun'altro o causare un danno o un pregiudizio ad un collega non saranno considerate e saranno gestite sulla base delle specifiche procedure HR.

## **10. È possibile fare una segnalazione anonima?**

È preferibile che il segnalante fornisca il proprio nome al fine di consentire a chi svolgere le attività di verifica di ottenere maggiori informazioni. Non è comunque obbligatorio ed è quindi possibile effettuare una segnalazione in forma anonima.

## **11. Verrà garantita la riservatezza del segnalante?**

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata, senza l'espresso consenso del segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni. Inoltre, i dati conservati nella Piattaforma whistleblowing saranno crittografati e, di conseguenza, accessibili al solo Gestore delle Segnalazioni.