

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.



Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

Introduzione e implementazione di un sistema interno di segnalazione whistleblowing (ufficio interno di segnalazione whistleblowing)

Per tutti i dipendenti di VEGA Italia S.r.l.
(successivamente VEGA Italia o la Società)

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

Indice

1.	Premessa.....	3
2.	Termini e definizioni	5
3.	Ambito di applicazione	6
4.	Violazioni di conformità.....	7
5.	Segnalazione di violazioni di conformità	8
6.	Canali di comunicazione.....	8
7.	Sistema Whistleblower	9
7.1	CrefoWhistle.....	9
7.2	Linea telefonica.....	11
7.3	Riunione di persona.....	11
8.	Contenuto del rapporto	12
9.	Canali di segnalazione esterna dell'ANAC	13
10.	Divulgazione al pubblico.....	13
11.	Direttiva UE Whistleblowing / Decreto Whistleblowing	14
11.1	Divieto di ritorsione	14
11.2	Misure di sostegno fornite da enti del Terzo Settore.....	15
11.3	Limitazione di responsabilità	15
12.	Riservatezza / Segretezza	15
13.	Contatto e responsabile	16
14.	Riconoscimento del documento da parte dei Dipendenti	16

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

1. Premessa

VEGA Italia è una società del Gruppo Grieshaber che sviluppa e produce sensori per la misura di livello, soglia e pressione, nonché strumenti e software per l'integrazione in sistemi pilota di processo.

In VEGA Italia e nel Gruppo Grieshaber diamo molto valore alla comunicazione basata sulla fiducia.

Desideriamo espressamente che anche le questioni problematiche vengano affrontate apertamente. Con questa linea guida per i Whistleblower, vorremmo incoraggiare tutti i dipendenti a cercare un dialogo aperto e costruttivo per chiarire i problemi.

Queste linee guida, redatta in collaborazione con Creditreform Compliance Services GmbH, in conformità con il Decreto Whistleblowing e in linea con la Whistleblower-Guideline del Gruppo Grieshaber, descrive i canali di comunicazione disponibili per i dipendenti di VEGA Italia e definisce il processo di gestione delle informazioni sulle violazioni della compliance.

Con queste linee guida vogliamo incoraggiare tutti i dipendenti a utilizzare attivamente i canali di comunicazione descritti di seguito e ad affrontare apertamente i segnali di cattiva condotta.

Ci assicuriamo che tutti i dipendenti possano segnalare gravi violazioni di norme e leggi che potrebbero causare danni economici o compromettere la reputazione della Società agli occhi del pubblico e delle autorità governative senza temere conseguenze personali. Fornendo informazioni, i dipendenti contribuiscono a prevenire nel miglior modo possibile i danni alla Società. Se un Whistleblower viene discriminato o subisce pressioni, non tollereremo tale comportamento.

Al contrario, è una grave violazione delle regole se i canali di comunicazione che mettiamo a disposizione vengono deliberatamente utilizzati in modo improprio per fare affermazioni non veritiere.

Assicuriamo che un Whistleblower che agisce nella convinzione che il suo racconto sia vero non subirà alcun svantaggio. La presunzione di innocenza si applica a coloro che sono interessati da una segnalazione, purché la presunta violazione non sia stata provata.

In presenza di indizi concreti di una violazione rilevante delle norme, verrà avviata un'indagine per chiarire i fatti.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

Assago (MI), 3.10.2024

VEGA Italia S.r.l.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

2. Termini e definizioni

Whistleblower: Il Whistleblower può essere chiunque sia in grado di ottenere informazioni su violazioni in un contesto professionale.

Persona rilevante: Persone interessate o persone e gruppi di persone che hanno familiarità con la questione.

Malcostume: Comportamento scorretto e inappropriato rispetto alle regole legali, interne e sociali applicabili.

Dipendenti: Il termine "dipendenti" comprende tutte le persone che lavorano o prestano servizi per VEGA Italia sulla base di un contratto di lavoro o di un contratto a pagamento nel senso di un'attività autonoma o simile.

Il termine "dipendenti" comprende anche tutti i membri della direzione e del comitato di supervisione.

In conformità con il Decreto Whistleblowing, i seguenti soggetti rientrano nella definizione di Whistleblower:

- i dipendenti di VEGA Italia, compresi i titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo pieno o intermittente, a tempo determinato o indeterminato, di manodopera interinale, di apprendistato, accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività con VEGA Italia, compresi i titolari di contratti di lavoro subordinato (che esercitano le professioni intellettuali per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi), di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- i liberi professionisti e i consulenti che lavorano per VEGA Italia;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non, che svolgono la loro attività presso VEGA Italia;
- gli azionisti e i soggetti che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di VEGA Italia, anche quando tali funzioni siano svolte su base meramente "di fatto" e, quindi, in assenza di una regolare investitura;
- i fornitori, subfornitori, dipendenti e collaboratori degli stessi, che forniscono beni o servizi a VEGA Italia;

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

- gli ex lavoratori di VEGA Italia;
- i candidati il cui processo di selezione è ancora in corso e i nuovi dipendenti durante il periodo di prova.

Direttiva UE Whistleblowing: La Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Decreto Whistleblowing: Il D. Lgs. 24/2023, emanato il 10 marzo 2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni delle norme dell'Unione e recante disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle norme nazionali".

Gruppo Grieshaber: Qualsiasi entità giuridica esistente controllata direttamente o indirettamente da Grieshaber Verwaltungsgesellschaft mbH, compresa VEGA Italia.

Persone protette: Tutti i soggetti che beneficiano delle misure di protezione ai sensi del Decreto Whistleblowing italiano, ovvero:

- Whistleblower;
- facilitatori, ossia persone che assistono il Whistleblower nel processo di segnalazione, che operano nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone che si trovano nello stesso ambiente di lavoro del Whistleblower e che sono legate a quest'ultimo da un rapporto affettivo o familiare stabile fino al quarto grado;
- colleghi di lavoro dell'informatore, che lavorano nello stesso contesto lavorativo dell'informatore e con i quali hanno un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Whistleblower o per i quali il Whistleblower lavora, nonché enti che lavorano nello stesso contesto lavorativo del Whistleblower.

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione, responsabile della gestione dei canali di segnalazione esterna.

3. Ambito di applicazione

Queste linee guida si applicano a tutti i Dipendenti di VEGA Italia e a tutti i soggetti che rientrano nella definizione di Whistleblower.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

4. Violazioni di conformità

Con il termine "violazioni di conformità" intendiamo le gravi violazioni, commesse in modo intenzionale o per negligenza, delle disposizioni di legge e delle nostre procedure interne, che comportano un danno economico o che possono mettere a repentaglio la reputazione della nostra azienda agli occhi dell'opinione pubblica e delle autorità governative.

Come violazione della conformità, valutiamo in particolare:

- Reati economici (ad es. frode, furto, corruzione, concussione, accettazione di regali);
- Violazione di leggi, regolamenti o codici di condotta, del codice etico, delle politiche e delle procedure di VEGA Italia o dei codici di condotta, del codice etico, delle politiche e delle procedure del Gruppo Grieshaber applicabili alla Società;
- Comportamenti scorretti in relazione alle norme applicabili nelle aree del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;
- Violazione delle specifiche di sicurezza e conformità dei prodotti;
- Violazioni della tutela della privacy e dei dati personali e della sicurezza dei sistemi informatici e di rete;
- Contestazione delle pratiche contabili;
- Conflitti di interesse;
- Appropriazione indebita di fondi e documenti segreti;
- Abuso di potere e di autorità;
- Molestie sessuali;
- Discriminazione basata su sesso, razza, disabilità;
- Bullismo;
- Violazione dei diritti umani;
- Pericolo per la salute e la sicurezza o per l'ambiente;
- Mancata adozione da parte di VEGA Italia o del Gruppo Grieshaber di misure adeguate a contrastare comportamenti o attività inappropriate.

L'elenco non è esaustivo, ma fornisce l'indicazione che la regola è quella di segnalare tutte le possibili violazioni di cui un Dipendente è a conoscenza o che sono indicate da numerosi fatti.

Si noti che sono escluse dalle violazioni di conformità tutte le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste relative a un interesse di natura personale del Whistleblower che riguardano esclusivamente i suoi rapporti di lavoro individuali con colleghi o superiori gerarchici.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

5. Segnalazione di violazioni di conformità

Tutti i nostri Dipendenti sono tenuti a segnalare specifiche di violazione di conformità tramite i canali di comunicazione qui presentati.

Tutte le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e il Whistleblower deve avere ragionevoli motivi per credere che le informazioni che sta fornendo indichino che un problema si è verificato, si sta verificando o potrebbe verificarsi in futuro.

I Dipendenti possono essere soggetti ad azioni disciplinari, fino al licenziamento, per aver fatto una segnalazione in malafede (ad esempio, per danneggiare altri Dipendenti o per altri motivi).

Verranno esaminate solo le segnalazioni relative a questioni che rientrano nell'ambito del whistleblowing.

6. Canali di comunicazione

In linea di principio, tutte le persone presenti sul luogo di lavoro sono disponibili come persone di contatto. Un ruolo particolare è svolto dai dirigenti e dalla Direzione generale, il cui compito è quello di promuovere una cultura della comunicazione che crei fiducia tra tutti i Dipendenti per una discussione aperta, anche su questioni critiche.

Per alcuni problemi, può esserci il desiderio di affrontarli al di fuori del luogo di lavoro.

Per questo motivo abbiamo istituito un sistema interno di whistleblowing che offre a tutti i dipendenti e agli informatori la possibilità di comunicare in modo confidenziale i sospetti di violazione di conformità attraverso i seguenti canali di comunicazione interna:

1. il portale digitale di whistleblowing **CrefoWhistle**, per segnalazioni scritte e anche anonime, gestito dall'Ufficio Compliance di Creditreform Compliance Services (di seguito Ufficio Compliance CCS);



Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

2. la linea telefonica, per le segnalazioni orali, gestita dal Responsabile Ufficio Amministrazione di VEGA Italia (a seguito del Local Whistleblowing Officer);
3. inoltre, la possibilità di richiedere un incontro di persona con il Local Whistleblowing Officer.

Tutti i Dipendenti sono liberi di decidere autonomamente quale sia il canale di comunicazione più adatto alle loro esigenze.

7. Sistema Whistleblower

7.1 CrefoWhistle

Il nostro sistema di whistleblowing interno CrefoWhistle consente a tutti i Dipendenti e a chi denuncia di comunicare in modo riservato ogni giorno, 24 ore su 24 e da qualsiasi luogo.

Al sistema di whistleblowing si può accedere dall'indirizzo:

<https://grieshaber.crefowhistle.de/>

Tramite il portale digitale di whistleblowing, tutti i Dipendenti e i Whistleblower possono dialogare in modo riservato con l'Ufficio Compliance CCS. Se lo si desidera, il dialogo può essere condotto anche in forma completamente anonima. Le informazioni sull'identità sono volontarie. Tutte le informazioni sono inoltre tecnicamente protette dall'accesso di terzi non autorizzati grazie a una speciale tecnologia di crittografia.

Quando possibile, il Whistleblower è incoraggiato a dichiarare il proprio nome nella segnalazione. Tuttavia, VEGA Italia terrà in debita considerazione le segnalazioni anonime, tenendo conto della credibilità e della gravità delle questioni sollevate e della probabilità che l'accusa sia confermata dalle informazioni fornite e da altre fonti attribuibili. Nel caso di segnalazioni anonime, il Whistleblower sarà aggiornato sull'esito dell'indagine dalla piattaforma digitale.

Dopo l'invio di una segnalazione, viene automaticamente creata una casella di posta elettronica anonima per ogni persona che ha inviato una segnalazione, attraverso la quale può rimanere in dialogo continuo con l'Ufficio Compliance CCS. Per configurare la casella di posta elettronica non è richiesta alcuna registrazione. Non è necessario fornire informazioni sull'identità.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

Se necessario, può essere richiesta la consulenza di persone competenti all'interno di VEGA Italia per indagare sulle accuse senza rivelare i dettagli della segnalazione stessa.

Nello svolgimento dell'indagine è anche possibile chiedere l'assistenza di una parte esterna indipendente.

Se vi sono prove sufficienti di una violazione di conformità, l'Ufficio Compliance CCS condurrà una prima revisione indipendente dei fatti. A questo segue il passaggio di consegne al Local Whistleblowing Officer di VEGA Italia, la Signora Franca Riboldi.

Nel caso in cui la segnalazione sia rivolta al Local Whistleblowing Officer, l'Ufficio Compliance CCS ha il diritto e l'obbligo di fornire le informazioni direttamente all'Amministratore Delegato, Luciano Tonelli, anziché al referente designato e di discutere con lui i fatti.

Se la segnalazione è diretta sia al Local Whistleblowing Officer che all'Amministratore Delegato, l'Ufficio Compliance CCS ha il diritto e l'obbligo di fornire le informazioni alla Compliance di Gruppo.

Il Whistleblower riceve una conferma di ricezione del suggerimento entro 7 giorni. Questa viene depositata nella casella di posta elettronica protetta del portale digitale di whistleblowing CrefoWhistle.

Se necessario, vengono fatte ulteriori richieste alla persona che ha fornito le informazioni per chiarire insieme la situazione nel miglior modo possibile.

Ulteriori indagini e un seguito appropriato saranno avviati sotto la direzione/coordinamento del Local Whistleblowing Officer. In base a una valutazione caso per caso, può essere costituita una commissione per garantire un processo indipendente.

Il Whistleblower non è responsabile delle indagini. È compito di VEGA Italia e del Gruppo Grieshaber garantire lo svolgimento di un'indagine.

Il Whistleblower riceverà un riscontro entro 3 mesi dal giorno della conferma di ricezione della segnalazione su come sono state gestite le informazioni e sullo stato di elaborazione delle stesse.

Maggiori informazioni sul processo di gestione delle segnalazioni sono descritte all'interno del **Regolamento per la gestione del whistleblowing per il Local Whistleblowing Officer di VEGA Italia S.r.l.**

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

7.2 Linea telefonica

Una segnalazione orale può essere fatta contattando il Local Whistleblowing Officer al seguente numero di telefono: **+39 02-89140865**. La linea telefonica è attiva solo negli orari di apertura di VEGA Italia. In caso di indisponibilità di questo canale è sempre possibile ricorrere a CrefoWhistle.

Prima di ricevere la segnalazione, il Local Whistleblowing Officer dovrà consegnare al Whistleblower l'informativa sulla privacy per il whistleblowing, salvo che l'informativa privacy whistleblowing non sia già pubblicata sul sito della Società.

La segnalazione viene documentata dal Local Whistleblowing Officer, con il consenso del Whistleblower, attraverso una delle seguenti alternative:

- una registrazione della conversazione su un supporto durevole;
- una trascrizione completa e accurata della conversazione;
- un resoconto dettagliato della riunione.

Il Whistleblower deve avere la possibilità di verificare, rettificare e approvare la trascrizione della conversazione o il verbale della riunione apponendo la propria firma.

Qualsiasi interazione successiva tra il Local Whistleblowing Officer e il Whistleblower sarà possibile solo se quest'ultimo ha rilasciato i propri dati di contatto (ad esempio: e-mail, numero di telefono).

Si noti che, in questo caso, la segnalazione non può essere anonima, ma il Local Whistleblowing Officer ha il dovere di proteggere la riservatezza dell'identità del Whistleblower, delle persone interessate e del contenuto della segnalazione.

Le disposizioni del § 7.1 relative all'analisi della segnalazione e al feedback al Whistleblower si applicano anche in questo caso, per quanto compatibili.

7.3 Riunione di persona

Il Whistleblower può richiedere un incontro di persona con il Local Whistleblowing Officer tramite CrefoWhistle o la linea telefonica.

L'incontro di persona sarà programmato entro un periodo ragionevole di massimo 15 giorni lavorativi dalla richiesta, in videoconferenza o di persona in un luogo concordato con il Local Whistleblowing Officer.

Anche in questo caso, prima di ricevere la segnalazione, il Local Whistleblowing Officer rilascia al Whistleblower l'informativa sulla privacy e ne acquisisce il consenso nelle forme previste dalla normativa vigente e applicabile.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

La segnalazione viene documentata dal Local Whistleblowing Officer, con il consenso del Whistleblower, attraverso le seguenti alternative:

- una registrazione della conversazione su un supporto durevole;
- una trascrizione completa e accurata della conversazione;
- un resoconto dettagliato della riunione.

Il Whistleblower deve avere la possibilità di verificare, rettificare e approvare la trascrizione della conversazione o il verbale della riunione apponendo la propria firma.

Si noti che, anche in questo caso, la segnalazione non può essere fatta in forma anonima, ma il Local Whistleblowing Officer ha il dovere di proteggere la riservatezza dell'identità del Whistleblower, delle persone interessate e del contenuto della segnalazione.

Le disposizioni del § 7.1 relative all'analisi della segnalazione e al feedback al Whistleblower si applicano anche in questo caso, per quanto compatibili.

8. Contenuto del rapporto

Affinché la segnalazione venga elaborata e indagata in modo appropriato dall'Ufficio Compliance CCS e dal Local Whistleblowing Officer, è importante che sia il più specifica possibile.

È utile prendere in considerazione le seguenti domande al momento della stesura del rapporto:

Chi? Cosa? Quando? Come? Dove?

CHI: Ci sono altre persone a conoscenza dell'incidente? Se sì, chi? Indicare il nome di tutte le persone coinvolte nell'incidente.

COSA: cosa è successo? Descrivere l'incidente nel modo più dettagliato possibile.

QUANDO: Quando si è verificato l'incidente?

COME: come si è saputo dell'incidente? Come si è verificato l'incidente?

DOVE: Dove si è verificato l'incidente? A quale area di business dell'azienda si riferisce il comportamento scorretto?

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

In qualità di persona che fornisce le informazioni, assicuratevi che le vostre descrizioni possano essere comprese anche da persone al di fuori del vostro settore di competenza. A tal fine, è utile che siate a disposizione per ulteriori domande.

9. Canali di segnalazione esterna dell'ANAC

Fermo restando l'utilizzo prioritario dei canali di segnalazione interni messi a disposizione da VEGA Italia, le segnalazioni relative a violazioni del diritto dell'Unione Europea previste dal Decreto Whistleblowing possono essere presentate attraverso i canali di segnalazione esterni istituiti presso l'ANAC e accessibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Questi canali di segnalazione esterni sono accessibili solo quando si verificano le seguenti condizioni:

- a. i canali di segnalazione interni non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi alle disposizioni del Decreto Whistleblowing;
- b. l'informatore ha già fatto una segnalazione interna a cui non è stato dato seguito;
- c. il Whistleblower ha fondati motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, non avrebbe un seguito effettivo o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- d. il Whistleblower ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Per ulteriori dettagli in merito si rimanda al sito web dell'ANAC.

10. Divulgazione al pubblico

Al Whistleblower è consentito effettuare una divulgazione pubblica, rendendo di dominio pubblico le violazioni della normativa comunitaria previste dal Decreto Whistleblowing, attraverso la stampa o i media elettronici o comunque attraverso mezzi di comunicazione di massa in grado di raggiungere molte persone (compresi i social network), solo ed esclusivamente quando si verificano le seguenti condizioni:

- a. il Whistleblower ha precedentemente effettuato una segnalazione interna e una esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (alle condizioni previste dal § 9) e non è stata fornita alcuna risposta entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. il Whistleblower ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

- c. il Whistleblower ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione o che non possa essere seguita efficacemente a causa delle circostanze specifiche del caso concreto, come ad esempio nel caso in cui le prove possano essere occultate o distrutte o nel caso in cui vi sia il fondato timore che il destinatario della segnalazione possa essere colluso o coinvolto con l'autore della violazione.

11. Direttiva UE Whistleblowing / Decreto Whistleblowing

I Whistleblower e le altre Persone Protette beneficiano delle seguenti misure di protezione ai sensi della Direttiva UE Whistleblowing e del Decreto Whistleblowing.

La protezione prevista dalla legge si applica a condizione che:

- ➔ il Whistleblower aveva ragionevoli motivi per ritenere, al momento della segnalazione o della divulgazione, che le informazioni da lui segnalate o divulgate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing; e
- ➔ la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni prescritte dalle presenti linee guida e dal Decreto Whistleblowing.

11.1 Divieto di ritorsione

I Whistleblower sono legalmente protetti da rappresaglie nel rapporto di lavoro a causa della presentazione di una segnalazione.

La protezione legale è garantita sia alla persona che effettua la segnalazione, sia alle persone che ne sono oggetto, sia ad altre Persone Protette.

Le rappresaglie e le misure di ritorsione nei confronti dei Whistleblower sono vietate ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing. Ciò vale anche per i tentativi e le minacce di rappresaglia. In questo contesto, vi è un'inversione dell'onere della prova. Pertanto, si presume che la discriminazione sia una rappresaglia vietata. In futuro, i datori di lavoro dovranno quindi dimostrare che le misure adottate nei confronti dei dipendenti non sono legate alla divulgazione di lamentele.

Il Whistleblower o altra Persona Protetta che ritiene di aver subito ritorsioni a seguito della segnalazione presentata può:

- segnalarlo internamente, attraverso i canali di segnalazione interni;
- comunicare all'ANAC, ai sensi dell'art. 19 del Decreto Whistleblowing.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

11.2 Misure di sostegno fornite da enti del Terzo Settore

I Whistleblower e le altre Persone Protette possono beneficiare delle misure di sostegno offerte dagli enti del Terzo settore iscritti nell'elenco istituito dall'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto Whistleblowing, tali misure di supporto consistono in:

- informazioni, assistenza e consulenza gratuite sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e comunitarie;
- sui diritti della persona interessata;
- sui termini e le condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11.3 Limitazione di responsabilità

Ai Whistleblower e alle altre Persone Protette è inoltre garantita la limitazione della responsabilità in relazione alla divulgazione e alla diffusione di determinate categorie di informazioni, ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo.

Ai Whistleblower e alle altre persone protette è inoltre garantita la limitazione della responsabilità in relazione alla divulgazione e alla diffusione di determinate categorie di informazioni, ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo.

La limitazione di responsabilità si applica a condizione che:

- a. al momento della divulgazione o della divulgazione, vi erano ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per scoprire la violazione;
- b. le informazioni sono state ottenute legalmente;
- c. la segnalazione o la comunicazione al pubblico è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

12. Riservatezza / Segretezza

Si farà il possibile per garantire la riservatezza durante l'intero processo di gestione delle segnalazioni.

Durante l'elaborazione viene garantito il rispetto delle norme sulla protezione dei dati.

Il Dipendente che effettua la segnalazione può chiedere che la sua identità sia mantenuta riservata. Se l'Ufficio Compliance CCS o il Local Whistleblowing Officer ritengono che il Whistleblower debba testimoniare o che la sua identità debba

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

essere rivelata, prenderanno le misure appropriate per limitare il più possibile la divulgazione dell'identità del Whistleblower.

L'identità del Whistleblower può anche dover essere rivelata in determinate circostanze, ad esempio se VEGA Italia fa rapporto a un'autorità esterna e tale divulgazione è richiesta dalla legge o altrimenti appropriata.

VEGA Italia si riserva inoltre il diritto di presentare volontariamente autodenunce alle autorità legali e regolamentari qualora la Società ritenga che l'autodenuncia sia un passo appropriato per proteggere gli interessi della Società.

Tutte le informazioni divulgate nel corso dell'indagine saranno mantenute riservate, salvo quanto necessario o opportuno per condurre l'indagine e adottare misure correttive in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili.

Tutte le informazioni divulgate durante l'indagine saranno trattate in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, comprese le leggi sulla protezione dei dati.

A seconda della natura del reclamo, l'individuo può essere informato delle accuse mosse nei suoi confronti e avere la possibilità di rispondere a tali accuse.

Se, in caso di indagine, i dipendenti non collaborano e rilasciano consapevolmente o volontariamente dichiarazioni false o ne accettano le conseguenze, possono essere soggetti a severe misure disciplinari, tra cui il licenziamento immediato dal posto di lavoro.

13. Contatto e responsabile

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di queste linee guida.

Per domande e ulteriori informazioni sul sistema di whistleblowing, sulla comunicazione confidenziale e sulla segnalazione di violazioni di conformità, il Local Whistleblowing Officer e la Creditreform Compliance Services GmbH, Neuss, sono a vostra disposizione in qualsiasi momento.

14. Riconoscimento del documento da parte dei Dipendenti

Per garantire che tutti i Dipendenti siano consapevoli di questo quadro normativo, le Linee Guida Whistleblower sono comunicate ai nuovi Dipendenti di VEGA Italia come parte del loro inserimento.

Tutti i dirigenti hanno la responsabilità di conoscere le leggi e le norme applicabili nell'ambito delle loro mansioni e responsabilità e di garantirne la comunicazione e l'applicazione tra i dipendenti.

Linee Guida Whistleblower per VEGA Italia S.r.l.

Cronologia delle versioni e delle modifiche

Se vengono apportate modifiche al presente documento, ciò verrà documentato in questo punto. Si prega di notare le modifiche apportate.

Versione	Data	Processore	Aree di cambiamento
V1	27.10.2023	CCS	Creazione
V2	30.10.2023	CCS	Aggiungere persone di contatto
V3	09.11.2023	CCS	Aggiungere persone di contatto
V4	3.10.2024	CCS	Aggiornamento alla luce del Decreto Whistleblowing

Autorizzazione

Nome	Funzione	Stato	Data
Markus Kniesel	Gestione	Approvazione	10.11.2023