



Politica aziendale sulla protezione degli informatori

Settembre 2024



Indice

1. OBIETTIVO	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. PRINCIPI GENERALI.....	4
5. ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	4
5.1 Soggetti tenuti alla notifica	4
5.2 Metodi di notifica	5
5.3 Sistema di tracciamento delle notifiche.....	6
5.4 Riservatezza, anonimato e onestà	7
5.5 Tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni	8
5.6 Processo di indagine	8
5.7 Aspettative nei confronti degli informatori.....	9
6. AUTORITÀ E RESPONSABILITÀ	10
7. CRONOLOGIA DELLE REVISIONI	10



1. OBIETTIVO

Lo scopo della politica aziendale sulla protezione degli informatori ("Politica") è quello di incoraggiare i dipendenti e gli stakeholder delle società Kässbohrer ("Società" o "Kässbohrer") a segnalare alla Società qualsiasi azione che sospettino essere in contrasto con il Codice di condotta della Società e le politiche applicabili o la legislazione pertinente. Essa mira inoltre a sottolineare in modo chiaro e definitivo che tutti i dipendenti della Società che hanno segnalato un caso in buona fede sono protetti da eventuali ritorsioni.

Tutti i dipendenti e i dirigenti della Società sono tenuti a rispettare la presente Politica, che è parte integrante del Codice di condotta della Società.

2. DEFINIZIONI

Per "Persona/e autorizzata/e" si intende il termine definito nell'articolo 5.3.

Per "Supervisore capo" si intende il primo responsabile a cui il dipendente in questione riferisce direttamente.

Per "Responsabile della conformità" si intende il responsabile della conformità della Società.

Per "Azione Disciplinare" si intende la sanzione applicata per aver agito in modo contrario al contratto di lavoro e/o alla legislazione applicabile e/o al Codice di condotta della Società, nonché alle politiche, procedure, regolamenti, promemoria e qualsiasi altra disposizione interna pertinente.

Per "Indagine" si intendono le indagini condotte in modo accurato e dettagliato sulle azioni e sui comportamenti al fine di accertare la verità.

Per "Soggetto della Notifica" si intende il termine definito nell'articolo 5.1.

Per "Notifica" si intende la condivisione, in conformità con la presente Politica, delle osservazioni e delle preoccupazioni relative ad azioni che si sospetta siano in contrasto/siano state in contrasto con il Codice di condotta aziendale, le politiche interne pertinenti, le procedure, i regolamenti o altre disposizioni interne.

Per "Sistema di tracciamento delle segnalazioni" si intende il termine definito nell'articolo 5.3.

"Informatore" indica la persona che effettua la segnalazione. Questa definizione comprende le persone che sono/erano dipendenti della Società, i clienti della Società, terze parti e tutti gli altri soggetti interessati.

Per "ritorsione" si intende qualsiasi azione negativa subita da un dipendente per aver segnalato un caso, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, umiliazioni, provvedimenti disciplinari, licenziamento, riduzione dello stipendio o modifica delle mansioni o dei turni di lavoro.



Per "Sistema" si intende il termine definito nell'articolo 5.3.

Per "Utenti del sistema" si intende il termine definito nell'articolo 5.3.

Per "terzi" si intendono le persone fisiche o giuridiche che agiscono per conto o in relazione alla Società, quali distributori, rivenditori, agenti, consulenti, rappresentanti, appaltatori, subappaltatori.

3. AMBITO

La Società si impegna a rispettare la legislazione applicabile e a svolgere le proprie attività in modo onesto, in conformità con i più elevati standard etici. Inoltre, la Società sostiene una cultura di "comunicazione *aperta*" e "responsabilità" per prevenire azioni non etiche o illegali. Pertanto, la Società si aspetta che i propri dipendenti che abbiano assistito direttamente o indirettamente ad attività illegali o eventi non etici in relazione a un dipendente o a un partner commerciale, o che abbiano ottenuto legalmente informazioni su tali attività/eventi, o che sospettino tali attività/eventi, comunichino le loro preoccupazioni, e incoraggia anche i propri stakeholder a fare lo stesso.

4. PRINCIPI GENERALI

La Società valuta attentamente tutte le segnalazioni ricevute e intende indagare su qualsiasi reclamo come descritto di seguito. A tal fine, tutte le indagini vengono condotte il più rapidamente possibile dopo aver ricevuto la segnalazione, tenendo conto dei risultati della valutazione preliminare.

5. ATTUAZIONE DELLA POLITICA

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Qualsiasi comportamento o azione illegale o non etico incluso nei titoli sottostanti, ma non limitato a essi, che si sia verificato in precedenza o sia ancora in corso al momento della Notifica o che si preveda si verificherà in futuro, può essere oggetto di una Notifica.

- (i) *Azioni contro il dipendente*: l'Azienda offre ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, sereno e professionale. Pertanto, l'Azienda non tollera alcuna azione contro i propri dipendenti che possa essere in contrasto con la legislazione applicabile, il Codice di condotta dell'Azienda o le politiche pertinenti e che possa mettere a rischio la sicurezza e la serenità dell'ambiente di lavoro.



(ii) *Azioni contro la Società:* tutti i dipendenti della Società rispettano i nostri valori fondamentali e il Codice di condotta nello svolgimento dei loro compiti ed evitano qualsiasi comportamento e azione che possa danneggiare materialmente e/o spiritualmente la Società per cui lavorano. Ciò può essere ottenuto solo se tutti i dipendenti interiorizzano e mantengono i valori aziendali e i valori etici come parte integrante degli stessi, nonché l'integrità, l'equità e l'impegno alla legalità: pertanto, l'Azienda non tollera alcun comportamento dei propri dipendenti che sia in contrasto con i nostri valori, indipendentemente dalla loro anzianità e dal loro ruolo.

I reclami dei clienti relativi ai prodotti e ai servizi dell'azienda non sono coperti dalla presente Politica, a meno che non costituiscano anche oggetto di una Notifica.

(iii) *Violazioni causate da terzi:* l'azienda monitora e valuta i rischi relativi a terzi per garantire la conformità con le questioni indicate nel Codice di condotta dell'azienda e con le politiche applicabili. Non è tollerata alcuna azione di terzi in contrasto con il nostro Codice di condotta e le politiche applicabili.

(iv) *Violazioni della legge:* la Società rispetta le normative dei paesi in cui opera e incoraggia i propri dipendenti a richiedere informazioni agli esperti competenti nei casi in cui le normative non siano chiare, aspettandosi che i propri dipendenti agiscano sempre in conformità con il Codice di condotta della Società. La Società non tollera alcuna violazione delle legislazioni locali o internazionali applicabili, incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le sanzioni e i controlli sulle esportazioni, la lotta alla corruzione, la prevenzione del riciclaggio dei proventi di attività illecite e del finanziamento del terrorismo, la tutela della concorrenza e dei dati personali e la legislazione sui trasporti.

Ciascuna delle questioni descritte nei sottotitoli (i), (ii), (iii) e (iv) sopra riportati sarà considerata un "Oggetto di notifica" e denominata collettivamente "Oggetti di notifica".

5.2 Metodi di notifica

La segnalazione può essere inviata alla Società tramite un sistema di segnalazione indipendente basato sul web gestito da terzi, disponibile all'indirizzo

<https://kaessbohrer.com/it/codice-di-condotta>.



Inoltre, gli informatori possono segnalare le loro preoccupazioni verbalmente o per iscritto tramite e-mail, informando il loro supervisore capo se sono dipendenti mentre effettuano tale segnalazione, inviando direttamente un'e-mail al responsabile della conformità (compliance@kaessbohrer.com) o online tramite <https://kaessbohrer.com/it/codice-di-condotta> in forma anonima, se lo desiderano.

Se un dipendente, un manager, un coordinatore, un direttore o un dirigente senior viene direttamente a conoscenza di un oggetto di segnalazione e/o viene informato da un'altra persona di un oggetto di segnalazione, è tenuto a informare immediatamente il responsabile della conformità in modo che la segnalazione possa essere gestita in conformità con la presente politica e tutti i dettagli possano essere raccolti all'interno della stessa autorità. Quando una segnalazione viene comunicata a una persona autorizzata, è necessario assicurarsi che tale segnalazione sia registrata nel sistema di tracciamento delle segnalazioni come descritto di seguito.

5.3 Sistema di tracciamento delle segnalazioni

Indipendentemente dal metodo di segnalazione utilizzato, tutte le segnalazioni devono essere raccolte dal Responsabile della conformità per essere esaminate con la massima riservatezza e la dovuta attenzione attraverso il Sistema di tracciamento delle segnalazioni (dashboard) ("Sistema") accessibile solo al Responsabile della conformità e a determinate persone imparziali nominate dal Responsabile della conformità per ogni specifica segnalazione ("Utenti del sistema"). Nel Sistema di tracciamento delle segnalazioni non è consentito modificare o cancellare in alcun modo i dati forniti dall'informatore.

Il Sistema è accessibile solo al Responsabile della conformità e agli Utenti del Sistema autorizzati, che sono assegnati dal Responsabile della conformità. Poiché le segnalazioni devono essere investigate da persone che non causino alcun conflitto di interessi, gli Utenti del Sistema sono selezionati tra persone in grado di svolgere un compito indipendente.

Gli Utenti del Sistema analizzano periodicamente i dati presenti nel Sistema (ad esempio, tipo e frequenza degli eventi, reparti che vengono segnalati regolarmente, ecc.) e, se lo ritengono necessario, collaborano con altri reparti competenti e con il Responsabile della conformità per garantire che vengano intraprese le azioni necessarie al fine di eliminare eventuali rischi di conformità individuati.

I revisori esterni riferiscono regolarmente al Responsabile della conformità e tutelano l'efficacia del Sistema al fine di eliminare possibili rischi di conflitto di interessi.



Gli utenti del sistema combinano inoltre tutti i lavori, comprese le risoluzioni del comitato disciplinare e le azioni eseguite attraverso il sistema di tracciamento delle notifiche, una volta all'anno e li presentano sotto forma di relazione al responsabile della conformità. Il responsabile della conformità è anche responsabile dell'aggiornamento del sistema e, se necessario, dell'eliminazione degli errori con l'assistenza degli utenti del sistema.

5.4 Riservatezza, anonimato e onestà

La Società rispetta la preferenza degli informatori di rimanere anonimi. Per questo motivo, tutte le informazioni segnalate sono mantenute riservate nella misura consentita dalla legislazione. Di conseguenza, e nella misura consentita dalla legislazione, i dettagli di una Notifica e tutte le altre informazioni apprese nel corso di un'Indagine sono condivisi solo con le persone autorizzate dal Responsabile della conformità a (i) indagare, (ii) valutare e (iii) agire in una materia che devono conoscere, a condizione che essi stessi e i loro interessi non siano coinvolti nell'azione oggetto della Notifica. A scanso di equivoci, qualsiasi persona coinvolta in una segnalazione/notifica non è autorizzata ad accedere o essere inclusa nel processo di valutazione o indagine.

La riservatezza dell'indagine è fondamentale e il dipartimento che conduce l'indagine non è tenuto a fornire all'informatore alcuna informazione sullo stato di avanzamento e sulla conclusione dell'indagine, ad eccezione di quelle descritte nelle rispettive leggi. Tutte le persone che hanno fornito informazioni durante l'indagine sono tenute a mantenere riservate sia le informazioni fornite sia quelle apprese durante l'indagine, nonché a proteggere e rispettare l'esistenza e la riservatezza dell'indagine e delle persone coinvolte nel processo.

Al momento della segnalazione di un caso, un segnalante ha due opzioni: (i) non condividere i propri dati personali per rimanere anonimo e (ii) condividere i propri dati personali e consentire che le comunicazioni avvengano solo tramite il Responsabile della conformità. In quest'ultimo caso, il segnalante potrebbe essere contattato direttamente per richiedere qualsiasi informazione necessaria durante l'indagine.



5.5 Tolleranza zero contro le ritorsioni

L'azienda incoraggia e sostiene la comunicazione delle preoccupazioni. È molto importante garantire che un dipendente che effettua una segnalazione si senta a proprio agio e al sicuro e non si preoccupi per la sua vita professionale se ha agito in modo onesto e in buona fede. Pertanto, il contratto di lavoro di qualsiasi dipendente che abbia presentato una segnalazione con i propri dati personali non può essere risolto, il dipendente non può essere sospeso, licenziato, mandato in congedo retribuito o non retribuito, né trasferito con o senza motivo, né può essere soggetto ad alcuna azione di questo tipo. L'Azienda non tollera alcuna ritorsione nei confronti di un segnalante. Le ritorsioni sono considerate una chiara violazione della presente Politica e sono soggette ad azioni disciplinari.

L'azienda protegge gli informatori anche se l'accuratezza dell'evento segnalato non può essere provata da un'indagine, a condizione che la segnalazione sia stata fatta in buona fede e per motivi ragionevoli e non con l'intenzione di causare rancore, danni o ottenere un vantaggio personale. Tuttavia, se durante un'indagine si scopre che l'informatore ha effettuato una segnalazione basata su accuse false intenzionalmente e in malafede, tale dipendente potrebbe essere soggetto a un procedimento disciplinare e a provvedimenti disciplinari. Pertanto, è della massima importanza basare le segnalazioni su osservazioni e, se possibile, su prove concrete.

In un possibile caso di ritorsione, l'informatore o il testimone di tale violazione può utilizzare lo stesso sistema di segnalazione disponibile per gli informatori.

5.6 Processo di indagine

Tutte le segnalazioni presentate vengono inizialmente valutate dal responsabile della conformità in base al loro oggetto. Lo scopo di tale valutazione è quello di mantenere riservata la segnalazione, confermare l'oggetto della segnalazione in questione e determinare se le informazioni segnalate siano attendibili o meno. Se necessario, il responsabile della conformità è autorizzato a esaminare l'oggetto in dettaglio per decidere se la segnalazione debba essere oggetto di indagine o di risoluzione. Se è necessaria un'indagine, il processo viene svolto in conformità con le procedure interne dell'azienda. Qualsiasi informazione (se presente) raccolta dall'informatore con mezzi illegali non viene presa in considerazione durante questo processo.

Il reparto Risorse umane esprime il proprio parere al momento dell'indagine se il caso in questione è ritenuto una violazione nei confronti di un dipendente. Se il caso in questione è ritenuto una violazione delle leggi vigenti (diritto penale, codice del lavoro, ecc.), un consulente legale interno o esterno, a seconda dei casi, deve supportare l'



e presentare le richieste/notifiche necessarie alle autorità competenti in conformità con le leggi vigenti.

Il reparto responsabile dell'indagine informa e raccoglie (se del caso) i pareri degli altri reparti competenti prima di concludere l'indagine e pubblicare la relazione finale. In tal caso, i reparti consultati comunicano i loro suggerimenti il più rapidamente possibile e, in ogni caso, in modo da non causare ritardi nel processo, purché siano rispettate le scadenze stabilite dalla legge.

Se ritenuto necessario per la validità e l'efficacia dell'indagine, i dipendenti coinvolti nella notifica possono essere sospesi o licenziati. Per tale decisione è necessaria l'approvazione del responsabile della conformità e di altri organismi competenti, se presenti. Se sussiste un conflitto di interessi gerarchico o funzionale che può influire sull'obiettività e sull'indipendenza delle decisioni nelle indagini e/o se il nome del dipartimento autorizzato è incluso nella Notifica, o in caso di altri motivi validi, quali la necessità di condurre un esame approfondito o lo svolgimento dell'indagine in un paese diverso da quello in cui ha sede la Società (ad esempio, per condurre l'indagine in modo rapido ed efficiente, per la necessità di competenze specialistiche, per barriere linguistiche, ecc.), le indagini potrebbero essere condotte da fornitori di servizi terzi indipendenti. In tali casi, il parere del Responsabile della conformità viene preso in considerazione per l'esternalizzazione del servizio, in base all'oggetto della Notifica. Se nella relazione redatta a seguito dell'indagine viene suggerito di decidere un'azione disciplinare, la questione viene sottoposta al Dipartimento Risorse Umane in base alla natura dell'evento e alla persona indagata.

5.7 Aspettative nei confronti degli informatori

Un informatore è tenuto a fornire informazioni dettagliate e sufficienti, nella misura del possibile, al fine di garantire che il caso segnalato sia compreso chiaramente e valutato in modo accurato ed equo. Pertanto, le segnalazioni effettuate dagli informatori devono includere, nella misura del possibile, le risposte alle seguenti domande:

- Nome/i della/e persona/e sospettata/e.
- Informazioni dettagliate sul caso.
- Quando/dove/tra chi si è verificato il problema? Quante volte si è verificato?



- Si sta ripetendo?
- Quando si è verificato per la prima volta?
- Se non si è ancora verificato, quando si prevede che si verificherà?
- Quando il segnalante ha notato il problema?

Chi altro è a conoscenza del problema?

- Se i dirigenti sono già a conoscenza del problema, hanno intrapreso qualche azione per prevenirlo?
- Il segnalante ha assistito direttamente al caso o ne ha sentito parlare da qualcun altro?
- L'informatore ha informato i propri superiori? Se no, perché?
- Esistono prove relative al caso segnalato?

6. AUTORITÀ E RESPONSABILITÀ

Il Responsabile della conformità è responsabile dell'aggiornamento della presente Politica.

I dipendenti e i dirigenti della Società sono tenuti a rispettare la presente Politica e anche i terzi sono tenuti a rispettarla nella misura massima possibile. In caso di discrepanza tra la presente Politica e la legislazione locale in vigore nei paesi in cui opera la Società, si applica quella più restrittiva.

Come spiegato più dettagliatamente sopra, in caso di violazione della presente Politica, potrebbero essere intraprese azioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, compreso il licenziamento, e potrebbero essere applicate sanzioni penali nei confronti di terzi, compresa la risoluzione del contratto.

7. STORIA DELLE REVISIONI

La presente Politica è entrata in vigore il 2 settembre 2024.

Revisione	Data	Osservazioni