
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PR GR HUR 14

INDICE

- 10. PREMESSA E SCOPO
- 20. DEFINIZIONI
- 30. NORMATIVA DI RIFERIMENTO CAMPO DI APPLICAZIONE
- 40. CONDOTTE RILEVANTI
- 50. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE. REGOLE GENERALI
- 60. IL COLLABORATORE/LA COLLABORATRICE DEL GESTORE E I FLUSSI DA E VERSO L'OdV
- 70. LE FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE
 - RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI
 - ISTRUTTORIA
 - CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE
- 80. TUTELA DEL/DELLA SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE
- 90. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE
- 100. REVISIONE DELLA PROCEDURA

DESTINATARI

La Procedura si applica nei confronti dei seguenti soggetti (di seguito, ciascuno, il/la **"Segnalante"**):

- Dipendenti del Gruppo e candidati/e all'assunzione;
- Collaboratori/collaboratrici esterni/e del Gruppo;
- Clienti del Gruppo;
- Fornitori del Gruppo;
- Qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti con il Gruppo.

10. SCOPO

Il Gruppo STIGA (di seguito, "Gruppo") ha sviluppato una serie di procedure, protocolli interni e presidi che si pongono l'obiettivo di minimizzare e ridurre il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte. Nel dare seguito a quanto precisato, la presente procedura (di seguito, "Procedura") disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle normative di settore sotto richiamate. In via preliminare si evidenzia che la Procedura definisce e descrive il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali. Le segnalazioni potranno essere inviate accedendo alla piattaforma aziendale tramite il seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/stiga>.

20. DEFINIZIONI

Whistleblowing o Segnalazione: deve intendersi la denuncia/segnalazione attuata dal Whistleblower aventi ad oggetto violazioni al Codice Etico del Gruppo, violazioni di leggi e regolamenti, violazioni di provvedimenti delle Autorità, violazioni al Modello 231 e alle procedure aziendali, violazioni dei diritti umani, comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, al Gruppo Stiga.

Segnalante o Whistleblower: deve intendersi il soggetto, interno o esterno al Gruppo, che denuncia attività illecite o fraudolente poste in essere dall'organizzazione.

Segnalato/a: deve intendersi il soggetto, interno o esterno al Gruppo, che secondo la segnalazione del Whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni.

Ricevente o Gestore: deve intendersi il soggetto che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dal presente documento.

Segnalazione con azioni: deve intendersi la Segnalazione a cui consegue un'azione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare.

Segnalazione fondata: deve intendersi la Segnalazione che corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte.

Segnalazione non fondata: deve intendersi la Segnalazione che non corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte.

Segnalazione senza azioni: deve intendersi la Segnalazione cui non consegue un'azione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare.

Facilitatore/facilitatrice: deve intendersi una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Ritorsione: deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al/alla Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Collaboratore/la collaboratrice del Gestore: deve intendersi quella persona fisica che assiste il Gestore nella Fase di Istruttoria della Segnalazione.

30. NORMATIVA DI RIFERIMENTO CAMPO DI APPLICAZIONE

Di seguito vengono individuati i principali riferimenti normativi

D. Lgs. 24/2023	Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
Legge n. 179 del 2017	Legge del 30 novembre 2017, n. 179. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
D. Lgs. 231/01	Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
Regolamento UE 2016/679 (o "GDPR")	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
D. Lgs. 196/03	Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, e successive modifiche.

In considerazione dell'introduzione dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023 STIGA S.p.A. (di seguito "Società") ha deciso di implementare la presente procedura in sostituzione di quanto previsto nel Modello Organizzativo (Rif. Par. 12.4 da pag. 43 a pag. 45) e ciò in ragione dell'abrogazione dell'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. 231/01 ad opera dell'articolo 23 del D. Lgs. 24/2023.

40. CONDOTTE RILEVANTI

In forza di questa Procedura che istituisce il canale Whistleblowing possono essere segnalati:

- A. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i c.d. reati presupposto, di cui il/la Segnalante sia venuto/a a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società o del Gruppo, ovvero dei rapporti (di qualsiasi tipo) con la medesima;
- B. comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello Organizzativo, dei Protocolli e delle Procedure interne;
- C. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato del D.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato del D.lgs. 24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- D. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni delle norme in materia di imposte sulle società; atti o comportamenti che pur non rientrando espressamente nei punti precedenti, potenzialmente possono vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Si specifica che possono essere segnalati mediante l'utilizzo dei canali interni implementati dalla Società tutti i comportamenti, le condotte, le omissioni, violazioni di cui ai punti a, b, c, d. Possono invece essere segnalate mediante l'utilizzo del canale esterno messo a disposizione dall'ANAC, in presenza dei presupposti di legge, unicamente le condotte di cui ai punti c, d (con esclusione, quindi, delle violazioni inerenti al Modello 231 e dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001)

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazione dei codici di comportamento, incluse le norme sulla discriminazione di genere;

- irregolarità contabili, amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio;
- false dichiarazioni e false certificazioni;
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo degli Organi Ispettivi (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali;

La categoria di fatti illeciti segnalabili comprende, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

Per contro, è assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il/la Segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto Segnalato;
- in ultima analisi, concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura.

Infine, si precisa che non potranno essere prese in considerazione Segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del/della Segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del/della Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto Segnalato.

Si specifica che le tutele accordate al/alla Segnalante di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore/autrice della Segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del/della Segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto Segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

50. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE. REGOLE GENERALI

Le Segnalazioni verranno gestite da un soggetto debitamente nominato da parte della Società e che viene sin d'ora individuato come Ricevente o Gestore, nel rispetto della specifica nomina e del relativo Regolamento istitutivo. Il Gestore dovrà ricevere le Segnalazioni esclusivamente per il tramite degli strumenti sotto riepilogati. Nessun'altra modalità di Segnalazione sarà ritenuta valida.

È data la facoltà al/alla Segnalante di potersi far assistere nella presentazione della Segnalazione da un Facilitatore/una Facilitatrice rispetto al quale verranno osservate le medesime misure di protezione previste per il/la Segnalante.

60. II COLLABORATORE/LA COLLABORATRICE DEL GESTORE E I FLUSSI DA E VERSO L'ODV

Nel caso in cui il Gestore dovesse ricevere una Segnalazione riferita ad una Società del Gruppo, lo stesso potrà avvalersi di un/a Collaboratore/Collaboratrice in loco, previa sua nomina nel rispetto di quanto previsto dalla presente procedura. Il/la Collaboratore/Collaboratrice dovrà attenersi alle istruzioni specifiche che verranno fornite dal Gestore. Nel caso in cui la Segnalazione interessi una presunta violazione del D. Lgs. 231/01 ovvero del Modello Organizzativo, il Gestore dovrà informare i componenti dell'OdV nel rispetto dei seguenti flussi:

Informazione	Frequenza	Comunicazione	Da	A
Apertura di segnalazione avente ad oggetto un reato presupposto ex D. Lgs. 231/01	Ad evento	Comunicazione specifica di apertura nel rispetto dei presupposti di riservatezza. La comunicazione dovrà informare l'OdV della Segnalazione ricevuta.	Gestore	OdV
Comunicazione chiusura istruttoria	Ad evento	Il Gestore dovrà dare evidenza all'OdV della chiusura dell'istruttoria, indicando se sussistano i presupposti della violazione del reato presupposto.	Gestore	OdV
Comunicazione informativa. Aggiornamento attività	Ad evento	L'OdV potrà richiedere al Gestore informazioni generali e non dettagliate sullo stato della Fase Istruttoria	OdV	Gestore

Si precisa che tutte le Informazioni dovranno avere contenuto confidenziale e preservare i presupposti di riservatezza propri del processo di Segnalazione, con la conseguenza che in nessun caso potranno essere noti all'OdV il nome del/la Segnalante, del/la Segnalato/a o del/la Facilitatore/Facilitatrice, sempreché non operino le eccezioni di cui al successivo paragrafo 70..

70. LE FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Il processo di segnalazione si articola in 3 fasi differenti:

1. Ricezione delle Segnalazioni;
2. Fase istruttoria;
3. Chiusura della Segnalazione.

Di seguito la descrizione delle singole fasi.

1. Ricezione delle segnalazioni

Le Segnalazioni possono giungere al Gestore per mezzo della piattaforma informatica predisposta dalla Società, ovvero per il tramite di comunicazione scritta.

1.1. Segnalazioni per mezzo della piattaforma informatica della Società

La Società ha implementato una specifica piattaforma informatica che è accessibile mediante link pubblicato sul sito aziendale.

Il link condurrà direttamente alla piattaforma informatica ove il/la Segnalante potrà accedere utilizzando un login e password a sua disposizione. Eseguito l'accesso il Segnalante potrà:

- presentare una Segnalazione;
- visualizzare tutte le segnalazioni precedentemente storicizzate nel sistema riferite al/la Segnalante;
- visualizzare lo stato istruttoria, notifiche messaggi;
- partecipare alle chat collaborative con il Gestore.

Per presentare una Segnalazione, il/la Segnalante dovrà seguire i form e gli step previsti dalla piattaforma, inserendo tutte le informazioni che sono richieste.

1.2. Segnalazioni per mezzo di canali diversi

Nel caso in cui il/la Segnalante non abbia accesso alla piattaforma ovvero non sia in grado di accedere alla piattaforma, la Segnalazione potrà essere trasmessa a mezzo:

- A) lettera raccomandata A.R. indirizzata all'ufficio dell'Internal Auditor, Via del Lavoro, n. 6, 31033 Castelfranco Veneto (TV) in busta sigillata inserendo nella comunicazione e sull'esterno della busta la dicitura RISERVATO/CONFIDENZIALE; o
- B) messaggio vocale registrato nella segreteria telefonica dedicata alla registrazione delle Segnalazioni.

Nel caso di la segnalazione scritta (lett. A), il/la Segnalante avrà cura di inserire la Segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della Segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore dei canali di Segnalazione", nella persona dell'Internal Auditor.

Il Gestore una volta ricevuta la comunicazione dovrà aprire la corrispondenza in luogo isolato e sarà suo onere e responsabilità quello di archiviare la corrispondenza in modo tale che non possa essere accessibile a nessuno. L'archiviazione potrà essere eseguita utilizzando strumenti quali cassette portavalori con chiusa a chiave. Nel caso in cui fosse necessario contattare il/la Segnalante, il Gestore non potrà utilizzare l'indirizzo di posta elettronica del Gruppo. Il contatto dovrà avvenire per telefono e nel caso fosse necessario acquisire ulteriore documentazione l'invio dovrà avvenire in via riservata.

In alternativa (lett. B), il/la Segnalante potrà lasciare la propria Segnalazione con messaggio vocale al numero "+39 0423 450 912". La casella di segreteria telefonica è dedicata alla registrazione delle Segnalazioni ed è accessibile solo al Gestore, il quale avrà cura di ascoltare il messaggio in un luogo appartato e sarà suo onere e responsabilità garantire che nessuno possa accedere alla casella di segreteria telefonica.

2. Fase Istruttoria

La fase di istruttoria è gestita dal Gestore, secondo tempistiche predefinite:

- entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della Segnalazione, il Gestore dovrà dare avvio all'istruttoria, svolgendo l'attività preliminare di valutazione della Segnalazione;
- l'istruttoria dovrà essere completata entro i 3 mesi che decorrono dalla data di ricezione della Segnalazione.

Qualora la Segnalazione sia stata effettuata tramite piattaforma informatica, il/la Segnalante potrà monitorare in tempo reale lo stato dell'istruttoria. In caso di Segnalazione con lettera raccomandata o con messaggio vocale, il/la Segnalante sarà avvisato/a circa lo stato dell'istruttoria (presa in carico, archiviazione e disposizione azioni) solo se la Segnalazione conterrà un recapito telefonico valido.

2.1. Valutazione preliminare

L'attività di verifica preliminare viene svolta dal Gestore il quale ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Qualora il Gestore rilevi la manifesta infondatezza della Segnalazione procederà ad un'archiviazione d'ufficio della Segnalazione.

Nel caso di Segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio di una indagine, il Gestore dovrà contattare il/la Segnalante affinché fornisca maggiori dettagli.

Qualora non sia possibile contattare il/la Segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli entro quindici di calendario dalla richiesta, il Gestore procederà all'archiviazione della Segnalazione.

2.2. Fase di indagine

L'obiettivo della Fase di Indagine è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Si precisa che il Gestore in caso di esigenza potrà avvalersi di soggetti terzi (interni o esteri) in grado di coadiuvare il Gestore nella Fase di Indagine. Al soggetto terzo dovrà essere esteso l'obbligo di riservatezza e dovrà essere nominato nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 8. In tal caso il soggetto terzo assumerà il ruolo di Collaboratore/Collaboratrice del Gestore.

3. Chiusura della Segnalazione

Il Gestore conclusa la fase di Indagine procede, alla chiusura della Segnalazione, classificandola come "Fondata" o "Non Fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni". Nel caso di Segnalazione Fondata dovrà informare l'OdV nel rispetto di quanto previsto al precedente paragrafo 6, procedendo se del caso alla presentazione della Denuncia alle Competenti Autorità.

Nel caso di Segnalazione Fondata, ove la Segnalazione concerna la condotta illecita di un/a dipendente e/o collaboratore/collaboratrice della Società, seguirà l'instaurazione di opportuno procedimento disciplinare, nel pieno rispetto del principio di contraddittorio tra le parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto/a, collaboratore/collaboratrice).

Nel caso invece che la Segnalazione concerna la condotta illecita di un fornitore e/o professionista della Società, il Consiglio di amministrazione, opportunamente notiziato, potrà procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi legali della Società.

80. TUTELA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Nel dettaglio l'identità del/la Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere comunicata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente incaricate in tal senso. Per rivelare l'identità del/la Segnalante devono sussistere due circostanze: (i) il consenso espresso dello/a stesso/a; (ii) una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, e precisamente:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del/la Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- o nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei Facilitatori/delle Facilitatrici, delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del/la Segnalante.

Le tutele di cui alla presente Procedura non operano nei confronti del/la Segnalante che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del/la Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, così come il contenuto della Segnalazione o la relativa documentazione.

Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al/la Segnalante all'atto della Segnalazione, anche mediante piattaforma informatica, quest'ultimo/a è informato/a dell'eventualità per la quale la Segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

In nessun caso saranno tollerati o consentiti comportamenti ritorsivi.

Il/la Segnalante non può essere sanzionato/a, demansionato/a, licenziato/a, trasferito/a, o sottoposto/a ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria Segnalazione. Sono misure ritorsive e/o discriminatorie non soltanto gli atti e provvedimenti ma ogni comportamento o omissione posti in essere nei confronti del/la Segnalante, volti limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del/la lavoratore/lavoratrice in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

In ogni caso, il/la Segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni e/o discriminazioni, a causa della Segnalazione di illeciti effettuata, può denunciare all'ANAC tali misure ritorsive.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, nella misura prevista dalla legge.

Le misure di protezione finora delineate, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche:

- ai c.d. Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del/la Segnalante, che sono legate al/la medesimo/a da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai/alle colleghi/e di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

90. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), del D. Lgs. del 30 giugno 2003 n. 196 nonché di ogni altra previsione normativa applicabile in materia e nel rispetto delle procedure interne predisposte e adottate dalla Società.

Le attività di trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono, in particolare, effettuate nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR. Nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati di cui all'art. 5, co. 1, lett. c) del GDPR, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 ss. del GDPR. Il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società viene disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere, gestire o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura vengono autorizzate ai sensi degli artt. 29 e 32, co. 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 196/2003 o della diversa norma applicabile a livello locale (nel caso del coinvolgimento delle società estere del Gruppo), a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni e/o dati personali raccolti nel corso del procedimento di gestione delle Segnalazioni stesse.

Ai/alle Segnalanti, al/la Segnalato/a ed alle diverse persone coinvolte dalla Segnalazione vengono fornite idonee informazioni sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice Privacy e/o di diversa norma applicabile a livello locale (nel caso del coinvolgimento delle società estere del Gruppo).

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione nonché i dati personali ivi contenuti sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa applicabile in materia di whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del GDPR.

100. REVISIONI DELLA PROCEDURA

Revision	Approval date	Edited by	Verified by	Approved by	Page 10 of 20
03	22/07/2026	Legal Department	Maurizio Spini - Group Learning & People Dev. Manager	Angela Manzoni - SVP Group Legal & HR Sean Robinson - Group CEO	

La Procedura potrà essere soggetta a revisione da parte della Società qualora fosse necessario in ragione di modifiche legislative ovvero organizzative.

Elenco delle modifiche e revisioni:

Rev. 01	27/07/2023	Adozione della Procedura
Rev. 02	28/06/2024	Prima modifica: Introduzione del meccanismo di segnalazione con messaggio vocale registrato presso la segreteria telefonica del Gestore.
Rev 03	--/--/2026	Seconda modifica: adeguamento linguaggio di genere

WHISTLEBLOWING PROCEDURE

PR GR HUR 14

INDEX

- 10. INTRODUCTION AND PURPOSE
- 20. DEFINITIONS
- 30. RELEVANT LEGISLATION AND SCOPE OF APPLICATION
- 40. RELEVANT CONDUCTS
- 50. REPORTING PROCEDURE: GENERAL RULES
- 60. THE RECEIVING PERSON'S COLLABORATOR AND THE INFORMATION FLOW TO/FROM THE SUPERVISORY BOARD
- 70. PHASES OF THE REPORTING PROCESS
 - REPORT RECEIPT
 - PRELIMINARY INVESTIGATION
 - REPORT CLOSURE
- 80. WHISTLEBLOWER PROTECTION AND PROHIBITION OF RETALIATION
- 90. DATA PROCESSING AND RETENTION OF THE DOCUMENTATION
- 100. REVIEW OF THE PROCEDURE

DISTRIBUTION

The Procedure applies to the following persons:

- Group employees and candidates;
- External consultants of the Group; Group customers;
- Group suppliers;
- Any other party dealing with the Group.

10. PURPOSE

STIGA Group (hereinafter referred to as the "Group") has developed a number of procedures and policies aimed at minimising and reducing the risk of crimes being committed in the performance of professional activities. In light of the above, this procedure (hereinafter referred to as the "Procedure") regulates the process of receiving and processing reports (so-called "whistleblowing") as well as how preliminary investigations shall be conducted in compliance with the provisions of the laws and regulations listed below. Therefore, the Procedure defines and describes the reporting process, including anonymous reporting, by anyone who becomes aware of acts and/or facts, even if only potential, that are contrary to the law or to internal company regulations.

20. DEFINITIONS

Whistleblowing or Report: shall mean the whistleblowing/report filed by the Whistleblower, having as object violations of the Group Code of Ethics; violations of laws and regulations; violations of orders of the Authorities; violations of the Organisational Model pursuant to D.Lgs 231/01 and company procedures; violations of human rights and/or any conduct that causes damage or harm, even if only in terms of image, to the Group.

Reporting Person or Whistleblower: shall mean any person, either internal or external to the Group, who reports illegal or fraudulent activities carried out by one of the Group Companies.

Person Concerned: shall mean the person, internal or external to the Group, who, according to the Whistleblower's report, engaged or attempted to engage in unlawful conduct and/or omission that is contrary to applicable rules and internal regulation.

Receiving Person: shall mean the person who receives and follows up on Reports in compliance with the instructions and measures defined in this document.

Report with action shall mean a Report leading to an action to improve the internal control system or to a disciplinary sanction.

Founded Report: shall mean a Report that reflects the outcome of the executed assessments.

Unfounded Report: shall mean a Report that does not reflect the outcome of the executed assessments.

Report without action: shall mean a Report that does not lead nor to an action to improve the internal control system nor to a disciplinary sanction.

Facilitator: shall mean a natural person who helps a Whistleblower in the reporting process, acting within the same working environment and whose assistance must be kept confidential.

Retaliation: shall mean any conduct, act or omission, even if only attempted or threatened, held as a consequence of the Whistleblowing, of the report to the judicial or accounting authorities or of public disclosure and which causes or may cause the Whistleblower or the Reporting Person, directly or indirectly, unjust damage.

Collaborator of the Receiving Person: shall mean the natural person who helps the Receiving Person during the Investigation Phase.

30. RELEVANT LEGISLATION AND SCOPE OF APPLICATION

The main legal references are identified below:

D. Lgs. 24/2023	THE Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019, on the protection of who reports violations of Union law and that establishes provisions regarding the protection of who reports violations of national
------------------------	--

	laws.
Law n. 179 of 2017	Law No. 179 of 30 November 2017. Provisions for the protection of the Reporting Persons of crimes or irregularities of which they have become aware in the framework of a public or private employment relationship.
Directive (UE) 2019/1937	Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of Reporting Persons who report violations of Union law.
D. Lgs. 231/01	Legislative Decree No 231 of 8 June 2001. Regulations governing the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality, pursuant to Article 11 of Law No 300 of 29 September 2000.
Regulation UE 2016/679 (or "GDPR")	Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).
D. Lgs. 196/03	Legislative Decree No 196 of 30 June 2003. Personal data protection code, containing provisions for the adaptation of the national system to the Regulation (EU) No 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC, as later amended

Provided that Legislative Decree 24/2023 entered into force, STIGA S.p.A. (hereinafter the "Company") implements this Procedure which replaces the whistleblowing procedure set forth under the Organisational Model pursuant to D.Lgs 231/01 (Ref. Par. 12.4 from page 43 to page 45) provided that Article 6, paragraphs 2 -ter and 2-quater, of Legislative Decree 231/01 has been repealed by virtue of Article 23 of Legislative Decree 24/2023.

40. RELEVANT CONDUCTS

According to the Procedure, which establishes the Whistleblowing internal reporting channel, the following circumstances shall be reported:

- A. unlawful conduct relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001, i.e. potentially integrating the so-called predicate crimes, of which the Whistleblower became aware due to the functions performed within the Company or the Group, or relationships (of any type) with the latter;
- B. behaviours and/or practices that violate the provisions of the Model, the internal protocols and procedures;
- C. offenses that fall within the scope of application of the European Union or national acts indicated in the Annex to the Legislative Decree. 24/2023, or national acts that implement the European

Union acts indicated in the Annex to Directive (EU) 2019/1937 concerning in any case the following sectors: public procurement; financial services, products and markets and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; environmental Protection; radiation protection and nuclear safety; food and food safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; protection of privacy and protection of personal data and security of networks and information systems; acts or omissions that harm the financial interests of the European Union;

- D. acts or omissions concerning the internal market, including violations of European Union rules on competition and state aid, as well as violations of corporate tax rules;
- E. acts or behaviours, which although not expressly included in the previous points, may potentially frustrate the object or purpose of the provisions of the European Union acts regulating the sectors indicated in points c and d.

It is hereby specified that all behaviours, conducts, omissions and violations referred to in points a, b, c, d can be reported using the internal channels implemented by the Company. To the extent permitted by law, conducts under points c, d (with the exclusion of violations inherent to Model 231 and the predicate crimes referred to in Legislative Decree 231/2001) may be reported also by means of the channel prepared by the National Anticorruption Authority (so called ANAC).

In order to facilitate the identification of facts that may be subject to reporting, find below a merely illustrative and non-exhaustive list of relevant conducts/behaviours:

- violation of the Code of Ethics, including gender discrimination;
- accounting, administrative, financial and tax irregularities or in the preparation of the financial statements;
- false declarations and false certifications;
- violation of regulations regarding environmental matters, workplace safety and controls;
- behaviour aimed at hindering the control activities of the Inspection Bodies (e.g. failure to deliver documentation, presentation of false or misleading information);
- promise or giving of money, goods or services or other benefits aimed at bribing suppliers, customers or public officials;

To the extent provided by law, reportable unlawful acts also include, at least for some criminal offences, the mere attempt.

It is absolutely forbidden to report circumstances which:

- involve violations, conducts, omissions, which the reporting party has no reason to believe are true;
- are specious, defamatory or slanderous;
- are discriminatory, as they refer to sexual, religious, political orientations or the racial or ethnic origin of the reported subject
- are aimed solely at harming the reported subject;
- ultimately, frustrate or abuse the aim of the Procedure.

Finally, also the following circumstances will not be Investigated or dealt with:

- to disputes, claims or requests linked to a personal interest of the Reporting Person;
- the individual employment or working relationships of the Reporting Person with the Company, or with hierarchically superior figures;
- aspects of the private life of the reported subject.

It is hereby specified that the protections granted to the Reporter by the applicable laws and provided herein, cease if the Reporting Person is liable for the crimes of slander, defamation or for other crimes arising out from the untruthfulness of the report, decided by means of a first Instance verdict. Likewise, protections in favour of the Reporting Person are not guaranteed in the event that the latter is held liable in civil court for having filed reports in bad faith, supported by malice or gross negligence. Furthermore, in these cases a specific disciplinary sanction may be imposed.

50. REPORTING PROCEDURE. GENERAL RULES.

The reporting channels shall be managed internally by a person duly appointed by the Company and who is henceforth identified as the Receiving Person, in accordance with the specific appointment and this Procedure. The Receiving Person shall receive Reports only through the channels mentioned below. Any other means of reporting is deemed to be invalid.

The Whistleblower may request the support of the Facilitator to submit the Report, provided that the same protection measures as those provided for the Whistleblower will be granted.

60. THE RECEIVING PERSON'S COLLABORATOR AND THE INFORMATION FLOW TO AND FROM THE SUPERVISORY BOARD

Should the Receiving Person receive a Report referred to a Group Company, he/she may avail himself/herself of a local Collaborator, subject to his/her appointment according to this Procedure.

The Collaborator shall comply with the specific instructions provided by the Receiving Person.

Should the Report concern an assumed violation of Legislative Decree no. 231/01, the Receiving Person must inform the members of the Supervisory Board (also called "ODV") in accordance with the following flows:

Information	Frequency	Communication	From	To
Report concerning a relevant crime pursuant Leg. Decree 231/01	Per event	Specific communication about the Report receipt, subject to the confidentiality requirements. the communication shall only inform the Supervisory Board of the Report received	Receiving person	Supervisory body
Notice of the closure of the preliminary investigation	Per event	The receiving Person shall provide the Supervisory Body with evidence of the closure of the investigation indicating whether the prerequisites for the violation of the alleged offence have been met	Receiving person	Supervisory body
Informative communication. Update on activities	Per event	The Supervisory Body may ask the Receiving Person to provide general and non-detailed information on the status of the investigation phase	Supervisory body	Receiving person



All information has confidential nature and shall be processed in such a way as to preserve the confidentiality requirements set out in the reporting process; under no circumstances whatsoever may the name of the Whistleblower, the Person Concerned or the Facilitator be disclosed to the Supervisory Board, unless the exceptions set out in paragraph 8 below apply.

70. PHASES OF THE REPORTING PROCESS

The reporting process consists of 3 different phases:

- 1) Report receipt;
- 2) Preliminary investigation phase;
- 3) Closing of the Report.

Each phase is described below.

1) Report receipt

Reports shall be submitted to the Receiving Person by means of the IT platform provided by the Company, or by registered mail.

1.1. Reporting by means of the IT platform provided by the Company

The Company implemented a specific IT platform, which is accessible by way of a link on the company website. The same link will directly lead to the IT platform where the Reporting Person can log in, using the chosen username and password. Once access has been completed, the Reporting Person may:

- submit a Report;
- view all previous Reports, stored in the platform referring to the Reporting Person;
- check the investigation status, messages and notifications;
- start collaborative chats with the Receiving Person. To submit a Report, the Reporting Person shall follow the forms and steps provided by the IT platform, entering all the data that are required.

1.2. Reporting by further means

Should the Whistleblower not have access to the platform, or should the Whistleblower be unable to access the platform, the Report may also be sent as follows:

- a) Via registered letter addressed to the office of the Internal Auditor, Via del Lavoro, n. 6, 31100 Castelfranco Veneto (TV) in a sealed envelope marked as CONFIDENTIAL on the outside; or
- b) By leaving a message at the voicemail dedicated to whistleblowing reports.

In case of written report sub. lett a), the Reporting Person will take care to file the report in two envelopes: the first with the relevant identification data together with a copy of the ID; the second with the Report itself, in order to separate the personal data from the Report. Both must then be inserted into a third sealed envelope bearing the words "Reserved for the competent person of the reporting channels" on the outside, in the person of the Internal Auditor. The Receiving Person shall, upon receipt, open the letter in an isolated place and archive, under his/her responsibility, the correspondence in such a way that cannot be reached by anyone. The storage may be performed using tools such as locked safe-deposit boxes. Should it be needed to contact the Whistleblower, the Receiving Person shall not use the Group's e-mail address, the contact shall be made by telephone, if provided, and if additional documentation needs to be acquired, it should be done confidentially. Alternatively, the Report may be filed by leaving a voicemail message at the number "+39 0423 450 912" activated for the recording of whistleblowing reports only. The Receiving Person will take care of listening to the message in a private place and will be responsible for ensuring that no one accesses the voicemailbox for the recording of Reports.

2) Preliminary investigations

The preliminary investigation phase is managed by the Receiving Person, according to a fixed timetable:

- within 15 working days from the date of receipt of the Report, the Receiving Person shall start the investigation, carrying out a preliminary assessment of the Report;
- the preliminary investigation shall be completed within 3 months from the date of receipt of the Report.

Should the Report have been filed through the Company IT platform, the Reporting Person may check the status of the investigation in real time. In the case of a Report by registered letter, the Reporting Person will only be informed of the status of the investigation (taking over, filing and action taken) as long as the Report contains a valid telephone number.

2.1. Preliminary assessment

Activities of initial assessment are carried out by the Receiving Person, who has full access to any information necessary to perform the assignment.

Should the Receiving Person deem the Report clearly unfounded, he/she will officially dismiss the Report.

Should the Report be vague, not providing enough information to start an investigation, the Receiving Person shall request the Reporting Person to provide more details.

In case it is not possible to contact the Reporting Person, or should the Reporting Person fail to provide further details within fifteen calendar days of the request, the Receiving Person will proceed to close and file the Report.

2.2. Investigation Phase

The purpose of the Investigation Phase is to carry out further investigations to ascertain whether the reported facts are well founded or not. The Receiving Person may, if necessary, be assisted by a third party (internal external) during the Investigation Phase. or The confidentiality duty shall be extended to the third party and he/she shall be appointed in accordance with paragraph 8. In this case the third party shall assume the role of the Receiving Person's Collaborator.

3) Report Closure

Once the Investigation phase is over, the Receiving Person shall close the Report, qualifying it as "Founded" or "Not founded" and "With Actions" or "Without Actions". In the event of a Founded Report, the Receiving Person shall inform the Supervisory Board in accordance with the provisions of paragraph 7 above, proceeding, if necessary, to submit the Report to the competent Authorities.

In case of a Founded Report, to the extent that unlawful conduct of an employee and/or collaborator of the Company is concerned, appropriate disciplinary proceedings will be instituted, pursuant to art. 7 of the Workers' Statute, or to any other applicable law or regulation and in full compliance with the principle of cross-examination between the parties, taking into account the peculiarities of the legal status of the person against whom proceedings are being taken (top management, subordinate, collaborator).

If the Report concerns the unlawful conduct of a supplier and/or professional of the Company, the Board of Directors, having been adequately notified, may proceed with the termination of the ongoing contractual relationship, reserving in any case the right to take action in the most appropriate judicial offices to the protection of the Company's legal interests.

80. WHISTLEBLOWER PROTECTION AND PROHIBITION OF RETALIATION

In accordance with the fundamental data protection principles, such as limitation of purposes and minimisation of data, Reports shall not be used beyond what is necessary for their proper follow-up. In particular, the identity of the Whistleblower, or any other information from which the Whistleblower may be identified, shall not be disclosed to any person other than those responsible for receiving or following up the reports that have been expressly instructed to do so. Two circumstances are required to disclose the identity of the Whistleblower: (i) the express consent of the Whistleblower; (ii) a written communication of the reasons for such disclosure, namely:

- in disciplinary proceedings whereas the disclosure of the Whistleblower's identity is essential for the defence of the Person Concerned, who has been charged with the disciplinary sanction;
- or in proceedings resulting from internal or external Reports as far as such disclosure is essential for the defence of the Person Concerned.

Under no circumstances will acts of Retaliation be tolerated or permitted. The Company safeguards the identity of the involved persons, of the Facilitators and of the persons mentioned in the Report until the conclusion of the necessary assessments applying the same warranties of the Whistleblower.

The protections provided hereunder do not apply to Whistleblowers who infringe laws in order to gather information, signs or evidence of illicit conducts in the working environment.

The above, without any limitation to the dispositions of special laws which state an obligation to inform competent authorities (i.e. criminal investigations, tax or administrative inspections etc.) the identity of the Whistleblower, of the Person Concerned and of any person mentioned in the Report as well as the contents of the report and the relevant documentation.

By virtue of the privacy disclaimer provided to the Whistleblower through the virtual platform, the latter is informed about the possibility to transmit the Report, for further investigations, to the component persons according to the law.

The Whistleblower cannot be sanctioned, demoted, fired, transferred, or subjected to any other organizational measure having negative effects, direct or indirect, on working conditions, as a result of his/her reporting. Retaliatory and/or discriminatory measures are not only the formal acts and measures, but any behavior or omission carried out towards the Reporter, aimed at limiting and/or compressing the exercise of the employee's duties in such a way as to worsen the working situation.

In any case, the Whistleblower who believes he or she has suffered retaliation and/or discrimination due to the reporting of offenses made may report such retaliatory measures to ANAC or to any other competent authority.

In any case, retaliatory or discriminatory measures are null and void and the individuals who have been dismissed as a result of the report have the right to be reinstated in their jobs or, as alternative, to compensation as from time to time provided under the applicable laws.

The protection measures outlined so far, both relating to confidentiality and the prohibition of retaliation, are also extended to:

- the so-called Facilitators;
- people from the same working context as the Reporting Person, who are linked to the same by a stable emotional or kinship bond within the fourth degree;
- co-workers of the Reporting Person who work in the same work context as the Reporting Person and who have a regular and current relationship with said person;
- entities owned by the Reporting Person or for which the same person works, as well as to entities that operate in the same working context as the same.

90. DATA PROCESSING AND RETENTION OF THE DOCUMENTATION.

Each personal data processing is performed in compliance with the Regulation (UE) 2016/679 ("GDPR"), of the legislative decree dated June 30th 2003, n. 196 as well as any other relevant provision and in line with the internal procedures adopted by the Company.

Personal data processing activities concerning the receipt and the management of the Reports are, in particular, performed in line with the principles set forth under art. 5 and 25 of the GDPR. In compliance with the data minimization principle under art. 5, par. 1, lett. c) of the GDPR, personal data which are clearly useless for the management of the Report, are not collected, or, if accidentally collected, have to be immediately cancelled.

The Company has defined a procedure for the receipt and management of internal reports, identifying technical and organizational measures aimed at guaranteeing an adequate safety level based on the specific risks linked to the data processing and based on a data impact assessment pursuant to art. 35 and following of the GDPR.

The relationship with external suppliers which process personal data on behalf of the company is regulated by art. 28 of the GDPR.

The persons designated to receive, manage and follow up the Reports according to this Procedure are expressly authorized pursuant to art. 29 and 32, par. 4, of the GDPR and by art. 2-quaterdecies of the

Legislative Decree 196/2003 or by the different local laws (in the event of Group companies based in different countries), to process personal data concerning Reports and/or personal data collected during the Report's management.

Adequate information about personal data processing, according to artt. 13 and 14 of the GDPR, are provided to Whistleblowers and to the Person Concerned as well as to all the persons involved in the Report.

The rights under art. 15 to 22 of the GDPR can be exercised within the limits of what is foreseen under art. 2 -undecies of the Privacy Code and/or local laws (in the event of Group Companies based in different countries).

The internal and external Reports, and the relevant documentation as well as the personal data therein contained are retained for the time necessary to process the Report and however no longer than 5 years starting from the date of the Report's closure, in line with the confidentiality undertaking under the laws concerning whistleblowing and the principle under art. 5, par. 1 lett. e of the GDPR.

100. REVIEW OF THE PROCEDURE

This Procedure may be reviewed by the Company to the extent necessary due to amendments to the applicable laws or to the organizational structure.

List of the main amendments to the Procedure:

Rev. 01	27/07/2023	Adoption of the Procedure
Rev. 02	28/06/2024	First amendment: addition of another means of reporting by leaving a message at the voicemail dedicated to whistleblowing reports.
Rev 03	--/--/2026	Second amendment: gender language optimization in the Italian version