

**WHISTLEBLOWING POLICY – PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

<b>1</b>	<b>Scopo</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Campo di applicazione</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Riferimenti</b> .....	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>Definizioni e acronimi</b> .....	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>Principi Guida</b> .....	<b>3</b>
<b>6</b>	<b>Modalità Operative</b> .....	<b>5</b>
6.1	<i>Canali di segnalazione</i> .....	5
6.2	<i>Chi può effettuare le segnalazioni?</i> .....	7
6.3	<i>Cosa segnalare e caratteristiche delle segnalazioni</i> .....	7
6.4	<i>Tutela del Segnalante</i> .....	8
6.5	<i>Tutela del Segnalato</i> .....	9

**RAYTEC VISION SpA**

Sede legale e amministrativa: Via Paradigna 94/a - 43122 Parma - Italy

Sede operativa: Via Rudolf Diesel, 2 - 43122 Parma - Italy Tel. +39 0521.303427 Fax +39 0521.339325

C.F. e P.iva 02219260342 - Cap.Soc. Euro 1.000.000 I.V. R.E.A. 220302

Società sottoposta a direzione e coordinamento di CFT S.p.a.

[www.raytecvision.com](http://www.raytecvision.com) - [info@raytecvision.com](mailto:info@raytecvision.com)

## 1. Scopo

Scopo della presente procedura (la “**Procedura**”) è definire i principi, le regole e le modalità operative per la gestione delle segnalazioni (“**Whistleblowing**”) di condotte illecite o irregolarità - quali, ad esempio, le violazioni del Codice di Condotta di Gruppo – e di assicurare:

- la tutela e la riservatezza dell’identità del soggetto che presenti la segnalazione (“**Segnalante**”);
- la tutela della riservatezza dell’identità del soggetto, o dei soggetti, indicati nella segnalazione (“**Segnalato**”);
- la tutela del Segnalato in caso di eventuali segnalazioni compiute in mala fede, con dolo o colpa grave;
- il rispetto e il corretto adempimento delle *policy* e procedure aziendali, del Codice di Condotta di Gruppo, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (“**Modello 231**”), di leggi, regolamenti esterni e interni, e dei codici deontologici associativi;
- la tutela e la salvaguardia degli interessi e della reputazione della Società e degli azionisti;
- la promozione della “*cultura della segnalazione*” e la garanzia di un ambiente di lavoro in cui le segnalazioni possono essere compiute senza il timore di ritorsioni;
- il trattamento dei Dati Personali, in conformità con quanto stabilito dalla normativa europea ed italiana in materia di protezione dei Dati Personali, e dalle procedure interne vigenti in materia.

## 2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di violazione effettuata attraverso:

1. gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Capogruppo per tutte le società del Gruppo; e
2. I canali messi a disposizione di RaytecVision S.p.A. (di seguito anche la “Società”).

Ai fini della presente Procedura, per “**Violazione**” si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono gli interessi o l’integrità della Società e che consistono in (i) condotte illegittime ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (“D.Lgs. 231”) o violazioni del Modello 231 (ii) violazioni che ricadono nell’ambito di applicazione di disposizioni normative dell’Unione Europea o nazionali elencate nella Direttiva UE 2019/1937 di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza all’interno del contesto lavorativo.

## 3. Riferimenti

I principali riferimenti associati alla procedura in oggetto sono:

- Codice di Condotta di Gruppo;
- Modello 231;
- Regolamento Europeo 2016/679 recante “*Regolamento (UE) 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)*” (“**GDPR**”);
- D.Lgs. 101/2018 recante “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 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 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)*”;
- D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. (“**Codice Privacy**”);



- 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. 24/2023 del 10 marzo 2023 recante *“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”*.
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante Linee guida in materia di tutela di chi segnala violazioni del diritto dell'Unione e tutela di chi segnala violazioni del diritto nazionale. Procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni esterne;
- Linee guida fornite da Confindustria *“Nuova disciplina “Whistleblowing” – guida operativa per gli enti privati”* di ottobre 2023.

Per ulteriori dettagli rispetto alla normativa nazionale applicabile ed ai diritti e facoltà riconosciuti ai Segnalanti si fa espresso rinvio a quanto indicato nell'apposita sezione del sito web dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC): <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

#### 4. Definizioni e acronimi

**“Gruppo”**: la Capogruppo e tutte le società da essa controllate;

**“Capogruppo”**: Società ATS Corporation;

**“Parti terze”**: soggetti terzi legati al Gruppo da rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con esso (ad esempio consulenti, agenti, procuratori, fornitori, partner d'affari etc.);

**“Segnalante”**: soggetto che effettua una segnalazione in conformità a quanto previsto al punto 6.2 che segue;

**“Segnalato”**: soggetto oggetto di una segnalazione in conformità a quanto previsto al punto 6.3 che segue;

**“Società”**: RaytecVision S.p.A., società parte del Gruppo, destinataria della presente Procedura;

**“Comitato WB”**: Comitato Whistleblowing;

**“Internal Audit”**: funzione Corporate Internal Audit & Compliance.

#### 5. Principi Guida

Le persone coinvolte nelle attività disciplinate dalla presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, nonché nel rispetto di deleghe e poteri e sono tenute ad agire in conformità con le normative di legge e i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Principi Guida	
<b>a. Riservatezza e confidenzialità</b>	Chiunque riceva, analizzi o valuti una segnalazione è tenuto a garantire la confidenzialità dell'informazione trattata e la riservatezza sull'identità del Segnalante e del Segnalato. Il Gruppo si impegna a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, nonché sull'identità del Segnalante.

<b>b. Condivisione ristretta</b>	<p>L'accesso alle segnalazioni e/o alle informazioni in esse contenuto è ammesso solo a coloro che presentano un'effettiva necessità di conoscenza delle stesse per lo svolgimento delle proprie funzioni.</p>
<b>c. Obbiettività ed imparzialità</b>	<p>Ogni azione rivolta nei confronti del soggetto Segnalato dovrà essere basata su riscontri oggettivi ed effettuata a seguito dell'attività di indagine e verifica sui fatti segnalati.</p>
<b>d. Minimizzazione dei dati</b>	<p>Le segnalazioni anonime saranno prese in carico al pari di quelle effettuate in maniera non anonima, purché siano chiare, circostanziate e afferenti all'ambito lavorativo o professionale e fatta salva la difficoltà o impossibilità di contattare il Segnalante in caso di necessarie ulteriori informazioni utili. Qualora i dati raccolti non fossero attinenti o di interesse ai fini delle indagini sulla segnalazione, non saranno presi in considerazione, trattati o conservati.</p>
<b>e. Tutela da atti ritorsivi</b>	<p>Non sono tollerate minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di chiunque effettui segnalazioni in buona fede. Le misure intese a proteggere il Segnalante si applicano, ove opportuno, anche ai facilitatori, ai terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo e alle persone giuridiche di cui di cui i Segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o a cui sono connesse.</p>
<b>f. Trattamento delle informazioni personali</b>	<p>Nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni ed in particolare modo durante lo svolgimento delle analisi preliminari e delle indagini, le informazioni e i Dati Personali acquisiti saranno trattati nel rispetto dei principi di cui al GDPR e alla normativa applicabile.</p>
<b>g. Segregazione delle attività</b>	<p>L'attribuzione delle responsabilità e la segregazione dei compiti devono essere tali da evitare situazioni di concentrazione di attività su determinati soggetti, le quali potrebbero concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività.</p>
<b>h. Conflitto di interessi</b>	<p>Devono essere evitate tutte le situazioni o le attività in cui si può manifestare un conflitto di interessi dell'azienda o che possono interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice di Condotta di Gruppo.</p>



<b>i. Punibilità delle condotte non coerenti con i principi della presente procedura</b>	La Capogruppo, in coordinamento con le funzioni preposte delle società del Gruppo, si riserva il diritto di intraprendere opportune sanzioni disciplinari, in accordo con la normativa del lavoro applicabile, nei confronti di chiunque violi i principi della presente Procedura.
<b>j. Tracciabilità</b>	Tutti i soggetti coinvolti nella presente procedura garantiscono, ciascuno per la propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti, assicurando l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto delle attività.

## 6. Modalità Operative

### 6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante che intende segnalare una Violazione può utilizzare due canali di comunicazione:

- una piattaforma *web* (“**Canale Report It**”) dedicata al *whistleblowing*, raggiungibile all’indirizzo *web* del sito ufficiale della Capogruppo ATS mediante il *link* <http://www.reportit.net> e opportunamente comunicata all’interno della intranet aziendale.

Il Canale Report It è interamente gestito tramite risorse esterne; Report It Channel metterà inoltre a disposizione un servizio di hotline di terze parti indipendente. Report È disponibile 24/7/365 componendo:

- AT&T (USA diretto): 800-172-444
- poi ascoltando il messaggio e poi componendo: 1-888-500-2009

Per ulteriori dettagli o chiarimenti sul funzionamento di Report It Channel e sulle misure poste in essere per garantire la riservatezza delle informazioni gestite attraverso di esso, tutti i dipendenti (Segnalanti interni) possono consultare le informazioni disponibili nella intranet aziendale.

Per tutti i Segnalanti esterni all'organizzazione della Società (cfr. par. 6.2) quali consulenti, collaboratori ecc., l'accesso alla Piattaforma è consentito mediante le seguenti modalità:

Username: atseurexternal

Password: atseurope.

- I canali locali di comunicazione sono resi disponibili dalla Società in ottemperanza all’art. 6 del D.lgs. 231/2001 come modificato dalla L. 179/2017 e dal D.lgs. 24/2023.

Tali canali di comunicazione dedicati sono di seguito indicati:

- posta tradizionale: con lettera riservata all’attenzione di Organismo di Vigilanza;

La Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse separate al fine di mantenere separati i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, come di seguito descritto:



- una prima busta contenente i dati identificativi e di contatto del Segnalante unitamente a fotocopia del documento di riconoscimento;
- una seconda busta contenente la Relazione;
- entrambe le predette buste, infine, dovranno essere inserite all'interno di una terza busta sigillata contrassegnata all'esterno con la dicitura "riservato all'Organismo di Vigilanza";
  - incontrando personalmente l'Organismo di Vigilanza inviando una richiesta via e-mail all'indirizzo di posta elettronica: raytec.odv@raytecvision.com.

Per richiedere e concordare un incontro in presenza con l'Organismo di Vigilanza per segnalare potenziali violazioni, è necessario che il Segnalante spieghi nel testo della e-mail esclusivamente la richiesta di incontro, mantenendo il contenuto della relazione è completamente confidenziale. Il Consiglio di Sorveglianza concorderà una riunione entro un termine ragionevole. Il ricevente della Segnalazione tramite la piattaforma, è identificato nel Comitato *Whistleblowing* (di seguito "Comitato WB"), un organismo composto dai seguenti membri di ATS Corporation:

- Group General Counsel
- VP Internal Audit

Il Comitato WB ha proprie regole interne di operatività all'interno di ATS Corporation e gestisce ogni fase della procedura dal ricevimento all'avvio dell'indagine interna fino alla valutazione finale.

Il destinatario delle segnalazioni effettuate attraverso i canali locali di comunicazione è individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, che ha un proprio regolamento interno per la gestione della procedura di Whistleblowing.

Il Comitato WB è competente a gestire segnalazioni di Violazioni o sospette Violazioni del Modello 231 e/o condotte illecite o sospette che costituiscono le tipologie di reati previsti dal Decreto 231. In caso contrario, il Comitato WB è incaricato di gestire le segnalazioni su qualsiasi diverso tipo di violazione/sospetta violazione.

Alla luce di quanto sopra, ciascun organismo si impegna a trasmettere all'altro qualsiasi relazione ricevuta relativa a materie non di sua competenza (e, quindi, di competenza dell'altro ente).

Qualora l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni 231 provvederà a registrarle sulla piattaforma "ReportIT.net"

Fermo quanto sopra, il Segnalante ha la possibilità di rivolgersi all'ANAC **esclusivamente** nei casi espressamente indicati dal D.Lgs. 24/2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) quali il caso in cui il canale interno non sia attivo o non conforme, o se è stata effettuata una segnalazione interna senza seguito, o se il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna sarebbe inefficace o rischiosa, o se la Violazione oggetto della segnalazione costituisca una violazione imminente o evidente pericolo per l'interesse pubblico.

Infine, il Segnalante dovrà rendere pubblica la Violazione (a mezzo stampa o mezzi telematici) **esclusivamente** nel caso in cui il Segnalante (i) abbia preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna e non sia pervenuta alcuna risposta nei termini prescritti limiti di tempo; (ii) ha ragionevoli motivi per ritenere che la Violazione oggetto della segnalazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico; (iii) ha ragionevoli motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsioni o non possa essere efficacemente seguita a causa delle circostanze specifiche del caso (come il caso in cui le prove possono essere nascoste o distrutte

o in cui vi sia un buon -fondato motivo che il destinatario della segnalazione possa essere collusivo o coinvolto con l'autore della violazione).

Inoltre, qualora la Violazione o Sospetta Violazione costituisca anche reato, il Segnalante può sporgere denuncia alla pubblica autorità competente. In tal caso, il reclamo sarà gestito in modo autonomo e separato dalla segnalazione.

### **6.2 CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI?**

Possono effettuare le segnalazioni di violazioni i seguenti soggetti:

- **tutti i dipendenti<sup>1</sup> della Società;**
- **i collaboratori della Società;**
- **i liberi professionisti o i consulenti che collaborano con la Società;**
- **i tirocinanti e i volontari, indipendentemente dall'elemento della retribuzione;**
- **il management;**
- **gli amministratori;**
- **i componenti degli Organi Sociali (Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.) della Società;**
- **le "parti terze" inclusi i lavoratori autonomi ed i soggetti che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori terzi della Società.**

Tutti coloro che ricevono segnalazioni, sono tenuti ad attivare la procedura di segnalazione attraverso il canale dedicato, garantendo sempre la riservatezza del contenuto e dei soggetti eventualmente identificati dalla segnalazione medesima

### **6.3 COSA SEGNALARE E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi comunicazione, informazione, notizia o fatto in qualsiasi modo pervenuto a conoscenza del Segnalante, avente ad oggetto comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili a dipendenti, collaboratori, componenti degli organi sociali della Società o a "parti terze" che operano in favore della stessa, che costituisca, anche solo potenzialmente, una violazione:

- del Codice di Condotta Globale del Gruppo;
- illeciti ai sensi della normativa dell'Unione Europea nell'ambito di: gare d'appalto pubbliche, servizi, prodotti, finanziamenti e lotta al riciclaggio e terrorismo, sicurezza di prodotti, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente, protezione da radiazioni e sicurezza nucleare, sicurezza alimentare salute e benessere animale, salute pubblica, diritti dei consumatori, protezione e sicurezza dei dati personali, delle reti e sicurezza informatica ;
- atti o omissioni che impattino sugli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea;
- atti o condotte che ledano i principi e gli obiettivi di cui alle normative dell'Unione Europea;

---

<sup>1</sup> Tra i Segnalanti sono compresi, altresì, le persone il cui rapporto di lavoro sia terminato - in relazione ad eventi accaduti nel periodo di vigenza del contratto - oppure le persone che abbiano avuto conoscenza di potenziali violazioni durante il periodo di prova o, infine, i soggetti il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o durante la fase di trattativa precontrattuale.



- del Modello 231 della Società e delle policy e procedure aziendali adottate dalla Società;

Al fine di assicurare la fondatezza e il corretto accertamento dei fatti segnalati, le segnalazioni devono:

- **essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, tali da indicare in modo chiaro e completo dove e quando sono accaduti i fatti;**
- **fornire elementi utili allo svolgimento delle verifiche e degli accertamenti da parte dei soggetti preposti, indicando elementi che consentano di identificare il responsabile/i dei comportamenti segnalati.**

Inoltre, è facoltà dei Segnalanti:

- fornire eventuali documenti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- fornire ogni altra informazione o evidenza che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Al fine di promuovere la cultura della segnalazione, sebbene la Società incoraggi i Segnalanti a palesare la propria identità per facilitare le verifiche di fondatezza, sono ammissibili segnalazioni anche in forma anonima, ossia prive delle generalità del Segnalante. Le segnalazioni anonime risulteranno ammissibili solo se sufficientemente circostanziate e in grado di far emergere fatti, situazioni e responsabilità in relazione a contesti determinati.

In ogni caso, non saranno tenute in considerazione le segnalazioni aventi ad oggetto:

- rimostranze di carattere personale del Segnalante;
- rivendicazioni/istanze che rientrino nella normale disciplina del rapporto di lavoro.

Il Gruppo gestisce le segnalazioni e il relativo trattamento dei Dati Personali assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie, in coerenza con quanto previsto al riguardo nell'ambito degli specifici documenti normativi interni e nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento.

#### **6.4 TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Società (e il Gruppo) adotta tutte le misure volte a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

A tal proposito, oltre alla previsione di canali di segnalazione alternativi idonei a garantire la riservatezza del Segnalante, la Società vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti e indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano quali tipologie di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- *etc.*





I Dati Personali del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti acquisiti in occasione della gestione della segnalazione sono trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa italiana ed europea in materia di protezione dei Dati Personali e delle procedure interne vigenti in materia di trattamento dei Dati Personali.

In caso di atto ritorsivo o discriminatorio come conseguenza della segnalazione effettuata, il Segnalante può darne notizia al proprio superiore gerarchico, al *responsabile della Funzione HR*, all'Internal Audit o al Comitato WB affinché valutino:

- la necessità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Fermo restando quanto sopra, le misure di cui sopra si applicano anche a (i) facilitatori (ossia persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e che operano nello stesso ambiente di lavoro), (ii) persone nello stesso ambiente di lavoro del Segnalante, (iii) collaboratori del Segnalante, (iv) soggetti facenti capo al Segnalante e (v) soggetti operanti nel medesimo ambiente lavorativo dei predetti soggetti.

#### **6.5 TUTELA DEL SEGALATO**

Il sistema disciplinare prevede, a tutela del Segnalato, sanzioni a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A tutela e garanzia del Segnalato, la segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare nei suoi confronti, ma sarà necessario lo svolgimento dell'attività di indagine prevista dalla presente procedura.

