

## Linee guida sul sistema di segnalazione

### *Richtlinie zum Hinweisgebersystem*

Istituzione e uso del sistema di segnalazione nel Gruppo Planatol	Einrichtung und Benutzung eines Hinweisgebersystems zur Verwendung in der Planatol-Gruppe
<p><b>1. Ambito di applicazione</b></p> <p>a. Con le linee guida intendiamo creare fiducia e promuovere la collaborazione tra gli impiegati, la Direzione, i partner commerciali, i clienti, i fornitori, ecc. di Planatol Società Italiana Forniture Arti Grafiche S.I.F.A.G. S.R.L..</p> <p>b. Le presenti linee guida regolano l’istituzione e l’uso di un sistema di segnalazione, il quale indica in quali casi e in quale misura si debbano segnalare eventuali illeciti. Esse chiariscono altresì come affrontare il problema con adeguati consigli corrispondenti; inoltre, chiariscono anche come devono essere trattati gli informatori, i quali non devono temere alcuna sanzione per una segnalazione in buona fede. Agli informatori è assicurata la massima riservatezza.</p> <p>c. Nel caso in cui vi siano regolamenti più severi, disposizioni di legge, ecc. applicabili a singole aree funzionali, questi hanno la precedenza sulle disposizioni delle presenti linee guida.</p> <p>d. Le presenti linee guida integrano e chiariscono il sistema di segnalazione descritto nel Codice di Condotta.</p>	<p><b>1. Anwendungsbereich</b></p> <p>a. Mit der Richtlinie möchten wir Vertrauen schaffen und Mitarbeiter, die Unternehmensleitung, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, etc. der Planatol Società Italiana Forniture Arti Grafiche S.I.F.A.G. S.R.L. zur Mitwirkung ermutigen.</p> <p>b. Mit dieser Richtlinie wird die Einrichtung und Benutzung eines Hinweisgebersystems geregelt. Sie zeigt auf, in welchen Fällen und auf welche Weise mögliche Missstände gemeldet werden müssen. Daneben stellt die Richtlinie klar, wie mit entsprechenden Hinweisen umgegangen wird. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Hinweisgeber keinesfalls befürchten müssen, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden. Daneben wird den Hinweisgebern maximale Vertraulichkeit zugesichert.</p> <p>c. Soweit für einzelne Funktionsbereiche strengere Regelungen, gesetzliche Bestimmungen etc. gelten, gehen diese strengeren Regelungen den Bestimmungen dieser Richtlinie vor.</p> <p>d. Diese Richtlinie ergänzt und präzisiert das im Verhaltenskodex beschriebene Hinweisgebersystem.</p>
<p><b>2. Clausola di “Genere”</b></p> <p>Per ragioni di maggiore leggibilità, si usa la forma maschile. In questa sede si riferisce che si utilizzerà esclusivamente la forma maschile a prescindere dal sesso. Ciò non implica tuttavia alcuna discriminazione sessuale o violazione del principio di uguaglianza.</p>	<p><b>2. Gender-Klausel</b></p> <p>Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.</p>
<p><b>3. Finalità</b></p> <p>Obiettivo delle presenti linee guida è l’istituzione di un sistema di segnalazione finalizzata all’individuazione e all’informazione su abusi aziendali, comportamenti dannosi per l’azienda, reati economici (e simili), nonché per garantire la</p>	<p><b>3. Zielsetzung</b></p> <p>Ziel dieser Richtlinie ist die Einrichtung eines Hinweisgebersystems, das der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität (u.ä.) sowie dem Schutz aller</p>

tutela di tutti i collaboratori, partner commerciali, clienti ecc.

Come poc' anzi precisato, le regole seguenti mirano ad aiutare i collaboratori ad individuare, segnalare e risolvere eventuali abusi.

Eventuali comportamenti illegali, immorali o illegittimi sul posto di lavoro che il collaboratore non può risolvere da solo, dovranno essere segnalati a un interlocutore nominato dall'azienda.

Tuttavia il sistema di segnalazione non serve a sporgere reclami generici su altri collaboratori.

Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden, etc. dient. Die nachfolgenden Regeln sollen sowohl die Mitarbeiter als auch die Unternehmensleitung darin unterstützen, eventuelle Missstände zu erkennen, zu melden und zu beseitigen.

Illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die der Mitarbeiter nicht eigenständig beheben kann, sollen an einen vom Unternehmen benannten Ansprechpartner gemeldet werden.

Das Hinweisgebersystem dient allerdings nicht dazu, generelle Beschwerden über andere Mitarbeiter einzureichen.

#### 4. Definizioni e spiegazione di concetti

##### a. Persone autorizzate alla segnalazione

Tutti i collaboratori effettivi e il personale direttivo del Gruppo Planatol sono autorizzati alla segnalazione.

##### b. Persone potenzialmente segnalabili

Possono essere segnalati tutti i collaboratori, il personale direttivo, ecc. sospettati di essere coinvolti in un episodio passibile di segnalazione. Lo stesso vale anche se un terzo compia un atto diretto contro una o più società.

##### c. Oggetto della segnalazione

La segnalazione di un comportamento illecito deve essenzialmente limitarsi a comportamenti contrari all'interesse della società e, in quanto tali, perseguibili o costituenti reato grave. Tale requisito vale in particolare per violazioni del Codice di Condotta o reati, quali corruzione, frode, insider trading e comportamenti che violano i diritti umani.

##### d. Obbligo di segnalazione

Sussiste sempre l'obbligo di segnalazione da parte di un collaboratore quando lo stesso presume che un determinato fatto:

- costituisca reato, o
- possa arrecare gravi danni all'impresa o terzi; e
- sia a sua volta correlato a una società del Gruppo Planatol.

#### 4. Definitionen und Begriffserläuterungen

##### a. Hinweisberechtigte Personen

Hinweisberechtigt sind sämtliche aktuelle Mitarbeiter und Führungskräfte der Planatol-Gruppe sowie dritte Personen.

##### b. Potentiell betroffene Personen

Es können alle Mitarbeiter, Führungskräfte, etc. gemeldet werden, die im Verdacht stehen, an einem meldepflichtigen Vorfall beteiligt zu sein. Gleiches gilt auch, wenn ein Dritter eine Handlung vornimmt, die sich gegen ein oder mehrere Unternehmen richtet.

##### c. Gegenstand der Meldung

Die Meldung von Fehlverhalten hat sich grundsätzlich auf Verhaltensweisen zu beschränken, die sich gegen das Unternehmensinteresse richten und einen Straftatbestand erfüllen bzw. ein schweres Vergehen darstellen. Dies gilt insbesondere für Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Delikte wie z.B. Korruption, Betrug, verbotene Insidergeschäfte und Verhaltensweisen, die gegen Menschenrechte verstoßen.

##### d. Pflicht zur Meldung

Es besteht immer dann eine Hinweispflicht, wenn ein Mitarbeiter Anlass zu der Annahme hat, dass ein bestimmter Sachverhalt:

- eine Straftat darstellt, oder
- zu schweren Schäden für das Unternehmen oder Dritte führen kann; und
- im Zurechnungszusammenhang mit einem Unternehmen der Planatol-Gruppe steht.

L'obbligo di segnalazione decade qualora, per il collaboratore che informa, il fatto sia già noto alle persone autorizzate a prendere le decisioni nell'impresa, oppure sussista il diritto di non testimoniare conformemente al Codice Penale (per esempio: in caso di autoaccusa o accusa di un coniuge da parte del collaboratore).

Die Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt den Entscheidungsberechtigten im Unternehmen bereits für den meldenden Mitarbeiter erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht bestünde (z.B. falls der Mitarbeiter sich selbst oder einen Ehegatten beschuldigen würde).

## 5. Procedura di segnalazione

Conformemente alle presenti linee guida, tutte le persone autorizzate alla segnalazione sono incoraggiate a segnalare informazioni relativa alla cattiva condotta, pericoli, e altro, comunicando possibilmente i propri dati di contatto. La persona che segnala può fornire anche informazioni anonime qualora ritenga che una segnalazione a lui attribuibile sia sconveniente.

## 5. Meldeverfahren

Alle Meldeberechtigten werden ermutigt, ihnen bekannte Meldungen, Fehlverhalten, Gefährdungen, etc. im Sinne dieser Richtlinie offen und direkt, möglichst unter Angabe ihrer Kontaktdaten, zu melden. In den Fällen, in denen dem Hinweisgeber eine ihm zurechenbare Meldung unzumutbar erscheint, kann er auch anonyme Hinweise geben.

### 5.1. Presupposti di segnalazione

#### 5.1. Voraussetzungen der Meldung

##### a. "Buona fede"

Devono essere segnalate esclusivamente le notizie in buona fede ritenute corrette e veritiere dall'informatore. È da escludere la buona fede quando l'informatore sa che una determinata notizia comunicata non è vera. In caso di dubbio, i fatti rilevanti devono essere presentati non come fatti ma come congetture, opinioni o dichiarazioni di altre persone. Tuttavia è preferibile comunicare casi dubbi in buona fede, piuttosto che tacerli.

##### a. "Guter Glaube"

Es sollen nur solche Meldungen abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass die von ihm mitgeteilten Tatsachen zutreffend und wahr sind. Er ist nicht im guten Glauben, wenn ihm bekannt ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen darzustellen. Bei einem Hinweis ist auf etwaige Zweifel hinzuweisen. Gleichwohl ist es vorzuzugswürdig, Verdachtsfälle gutgläubig zu melden, anstatt sie zu verschweigen.

##### b. Sospetto fondato

L'informatore dovrebbe segnalare soltanto i fatti per i quali nutra il ragionevole sospetto che si sia verificato un evento rilevante ai sensi delle presenti linee guida. Non sempre sarà chiaro all'informatore se un determinato atto o comportamento debba essere segnalato secondo i principi delle presenti linee guida. Pertanto, l'informatore dovrebbe verificare ciò prima della segnalazione. Nel dubbio, tuttavia, il collaboratore è tenuto a segnalare un caso sospetto in buona fede, piuttosto che tacerlo.

##### b. Begründeter Verdacht

Der Hinweisgeber sollte nur solche Fälle melden, bei denen er einen begründeten Verdacht hat, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorgang vorliegt. Nicht in allen Fällen wird für den Hinweisgeber klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet werden muss. Der Hinweisgeber sollte dies vor seiner Meldung sorgfältig prüfen. Im Zweifelsfall muss der Mitarbeiter aber einen Verdachtsfall gutgläubig melden, anstatt ihn zu verschweigen.

##### c. Concreto e pertinente

Ogni segnalazione dovrebbe essere più concreta possibile. L'informatore dovrebbe fornire al destinatario delle informazioni più dettagliate possibili sul fatto, in maniera tale da consentire un'esatta valutazione della questione.

##### c. Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Der Hinweisgeber sollte dem Empfänger möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass dieser die Angelegenheit richtig einschätzen kann.

- d. Una segnalazione deve contenere almeno le seguenti informazioni:
- motivo della segnalazione;
  - contesto e sequenza degli eventi;
  - nomi delle persone coinvolte;
  - luogo e data del fatto;
  - ove presenti: documenti e prove.
- e. Esperienze personali, possibili pregiudizi o opinioni soggettive devono essere segnalate come tali.
- f. In linea di principio, l'informatore non è obbligato a condurre le proprie indagini. Sono possibili eccezioni attraverso specifiche disposizioni inserite nel Contratto di Lavoro.
- d. Eine Meldung muss mindestens folgende Informationen enthalten:
- Grund der Meldung;
  - Hintergründe und Tathergang;
  - Namen der beteiligten Personen;
  - Ort und Datum des Tathergangs;
  - sofern vorhanden: Dokumente, Nachweise.
- e. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sind als solche zu kennzeichnen.
- f. Der Hinweisgeber ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet. Ausnahmen durch Regelungen im Arbeitsvertrag sind möglich.

## 5.2. Regole procedurali

Gli informatori hanno a disposizione varie possibilità per fare una segnalazione in modo efficace e affidabile. In particolare, la segnalazione può essere fatta internamente alla rispettiva azienda (vedi punto a.) o tramite la "Whistleblower Hotline" di Blue Cap AG (vedi punto b.). Terze parti, quali per esempio la polizia, dovrebbero essere interpellate esclusivamente in casi eccezionali e dopo aver consultato la persona di riferimento precedentemente contattata.

Tenendo conto degli interessi personali, quelli delle persone coinvolte e della società, occorre tenere in debita considerazione il processo di segnalazione riportato in seguito secondo le rispettive classificazioni.

### a. Segnalazioni interne

#### ▪ Diretti superiori

Il diretto superiore, o la persona direttamente responsabile dell'azione o fatto illecito, dovrebbe sempre essere il primo interlocutore. Questo è normalmente il modo più semplice per affrontare un problema in ambito lavorativo, ossia quello di chiarire gli equivoci e garantire un clima lavorativo buono e aperto. In caso di fondatezza, l'informatore intraprenderà i passi successivi.

L'informatore può interpellare direttamente la Direzione Generale, qualora, per motivi effettivi o personali, ritenga necessario fare la segnalazione direttamente alla medesima. Ciò vale in particolare, se il collaboratore ritiene che il diretto

## 5.2 Verfahrensregeln

Den Hinweisgebern stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, einen Hinweis effektiv und zuverlässig zu melden. Insbesondere kann die Meldung intern in der jeweiligen Gesellschaft kommuniziert werden (vgl. Punkt a.) oder über die „Whistleblower-Hotline“ der Blue Cap AG erfolgen (vgl. Punkt b.). Eine Einschaltung anderer externer Dritter, wie beispielsweise der Polizei, sollte nur in Ausnahmefällen und nach Abstimmung mit dem zuvor bereits kontaktierten Ansprechpartner erfolgen.

Unter Abwägung der eigenen und der betroffenen Interessen der beteiligten Personen und des Unternehmens soll das nachfolgend beschriebene Meldeverfahren gemäß seinen Abstufungen angemessen in Anspruch genommen werden.

### a. Interne Meldung

#### ▪ Vorgesetzter

Erster Ansprechpartner sollte immer der Vorgesetzte oder die unmittelbar sachlich zuständige Person sein. Dies ist in der Regel der einfachste Weg, um ein Problem aus dem Arbeitsumfeld anzusprechen, Missverständnisse aufzuklären und ein gutes und offenes Arbeitsklima sicherzustellen. Ist die Angelegenheit begründet, so wird der Ansprechpartner die weiteren Schritte einleiten.

#### ▪ Geschäftsführung

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen erforderlich, dass der Hinweis direkt gegenüber der Geschäftsführung erfolgt, kann sich der Hinweisgeber auch unmittelbar an diese wenden.

superiore, la persona incaricata, o il referente del rispettivo reparto non possano occuparsi personalmente della segnalazione. L'interlocuzione diretta con la Direzione Generale è necessaria soprattutto se si teme che il diretto superiore, la persona incaricata, o il referente del rispettivo reparto sia coinvolto nel fatto, oppure qualora l'informatore tema gravi ripercussioni personali.

▪ **Responsabile della compliance**

Qualora, per motivi oggettivi o personali, appaia irragionevole o inopportuno segnalare il fatto al diretto superiore o alla Direzione Generale, l'informatore può rivolgersi direttamente anche al responsabile della compliance.

- [conformita@planatol.it](mailto:conformita@planatol.it)
- +39 02 6460 704

**b. Segnalazione tramite la hotline di segnalazione della Blue Cap AG**

Gli informatori possono anche utilizzare la hotline di segnalazione della Blue Cap AG per comunicare una lamentela o un problema. Una segnalazione tramite la hotline di segnalazione dovrebbe avvenire esclusivamente se la comunicazione interna appare irragionevole o se l'informatore presume che la segnalazione non sarà regolarmente trattata internamente.

Gli informatori possono rivolgersi telefonicamente o per e-mail alla hotline di segnalazione per rilasciare la propria segnalazione.

La hotline di segnalazione può essere contattata nel modo seguente:

- [compliance@blue-cap.de](mailto:compliance@blue-cap.de)
- +49 (0) 89 / 288 90 907

**6. Iter procedurale in seguito a una segnalazione**

**6.1. Ricezione della segnalazione**

a. Ogni segnalazione sarà trattata con riservatezza e conformemente alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, come da Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") regolarmente applicato e rispettato dalla Società. L'informatore riceverà un avviso di ricevimento

Dies gilt insbesondere, wenn der Hinweis nach Ansicht des Mitarbeiters nicht sachgemäß durch den Vorgesetzten, den sachlich Zuständigen oder den Ansprechpartner der zuständigen Abteilung verfolgt werden könnte. Erforderlich ist eine direkte Kommunikation mit der Geschäftsführung insbesondere dann, wenn zu befürchten ist, dass der Vorgesetzte, der sachlich Zuständige oder der Ansprechpartner der zuständigen Abteilung an dem Sachverhalt beteiligt ist oder wenn der Hinweisgeber schwerwiegende persönliche Benachteiligungen zu befürchten hat.

▪ **Compliance-Officer**

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen unzumutbar oder nicht zweckmäßig, dass der Hinweis gegenüber dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung erfolgt, kann sich der Hinweisgeber auch direkt an den Compliance-Beauftragten wenden.

- [conformita@planatol.it](mailto:conformita@planatol.it)
- +39 02 6460 704

**b. Meldung über die Whistleblower-Hotline der Blue Cap AG**

Hinweisgeber haben weiterhin die Möglichkeit, die Whistleblower-Hotline der Blue Cap AG zu nutzen, um einen Missstand oder ein Problem zu melden. Eine Meldung an die Whistleblower-Hotline sollte nur dann erfolgen, wenn eine interne Kommunikation unzumutbar erscheint oder der Hinweisgeber davon ausgeht, dass seine Meldung intern nicht ordnungsgemäß behandelt wird.

Hinweisgeber haben die Möglichkeit, sich telefonisch oder per E-Mail an die Whistleblower-Hotline zu wenden und dort ihre Meldung abzugeben.

Die Whistleblower-Hotline ist wie folgt erreichbar:

- [compliance@blue-cap.de](mailto:compliance@blue-cap.de)
- +49 (0) 89 / 288 90 907

**6. Verfahrensablauf nach einer Meldung**

**6.1. Entgegennahme der Meldung**

a. Jede Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Der Hinweisgeber wird innerhalb einer Frist von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung erhalten, sofern er auf Anonymität verzichtet hat.



entro un periodo di 7 giorni, a condizione che abbia rinunciato all'anonimato.

- b. Dopo avere ricevuto una segnalazione, il reparto ricevente farà un primo controllo delle informazioni, soprattutto se ci sono prove che confermano o confutano le informazioni ricevute.
- c. Qualora il reparto ricevente ritenga che si debbano condurre ulteriori indagini, lo documenterà e inoltrerà le informazioni al rispettivo reparto aziendale competente, il quale procederà con le indagini interne.
- d. Qualora la segnalazione sia stata fatta tramite la hotline di segnalazione della Blue Cap AG e la stessa ritiene che debbano essere condotte ulteriori indagini, essa la documenterà, comunicandola all'informatore (se noto) che inoltrerà le informazioni al rispettivo reparto interessato, che poi svolgerà l'indagine interna. Le informazioni saranno trasmesse da Blue Cap AG all'azienda solo se e nella misura in cui il denunciante ha autorizzato Blue Cap AG a trasmetterle liberandolo dal suo obbligo di riservatezza. Questa comunicherà alla società il nome dell'informatore solo previo consenso del medesimo.

### 6.2. Documentazione della segnalazione

Le informazioni trasmesse saranno documentate raccogliendo ed elaborando esclusivamente i dati necessari. Ove necessario, sulla base dei risultati trasmessi, saranno attivati i rispettivi reparti incaricati, le persone autorizzate a prendere decisioni e, infine, le autorità competenti, se necessario, trasmettendo loro i relativi dati.

### 6.3. Svolgimento di un'indagine

- a. L'indagine sarà svolta quanto prima possibile. Su richiesta, e ove possibile, il reparto incaricato dell'indagine provvederà a informare l'informatore sugli sviluppi. Queste informazioni devono essere fornite prima della scadenza di un periodo di tre mesi dalla data di conferma del ricevimento delle informazioni da parte dell'organismo competente, a condizione che il denunciante abbia rinunciato all'anonimato.

b. Nach dem Eingang einer Meldung erfolgt durch die Stelle, die die Meldung entgegennimmt, eine erste Überprüfung der Hinweise, insbesondere, ob Beweise vorliegen, die die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen.

c. Ist die entgegennehmende Stelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollen, dokumentiert sie dies und leitet die Informationen an die im Unternehmen zuständige Stelle weiter. Diese führt im Anschluss die internen Ermittlungen durch.

d. Ging die Meldung über die Whistleblower-Hotline der Blue Cap AG ein und ist diese der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, wird sie dies dokumentieren und dem Hinweisgeber (soweit nicht anonym) mitteilen. Sie wird die Informationen an die im Unternehmen zuständige Stelle weiterleiten, die im Anschluss die internen Ermittlungen durchführt. Eine Weitergabe der Informationen durch die Blue Cap AG an das Unternehmen erfolgt nur dann und nur in dem Umfang, wenn und soweit der Hinweisgeber die Blue Cap AG durch die Entbindung von der Schweigepflicht zur Weitergabe ermächtigt hat. Den Namen des Hinweisgebers wird sie nur dann dem Unternehmen mitteilen, wenn dieser seine vorherige Freigabe erteilt hat.

### 6.2. Dokumentation der Meldung

Die ermittelten Informationen werden dokumentiert, wobei nur die erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden. Soweit aufgrund der ermittelten Ergebnisse erforderlich, werden die weiteren zuständigen Stellen, die Entscheidungsberechtigten sowie im Anschluss ggf. die Behörden eingeschaltet und die entsprechenden Daten an diese übermittelt.

### 6.3. Durchführung einer Untersuchung

- a. Die Untersuchung wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Der Hinweisgeber wird auf Wunsch und soweit möglich von der für die Untersuchung zuständigen Stelle über den Fortlauf des Verfahrens informiert. Diese Information erfolgt vor dem Ablauf einer Frist von 3 Monaten ab der Bestätigung des Eingangs des Hinweises durch die zuständige Stelle, sofern der Hinweisgeber auf Anonymität verzichtet hat.

- 
- |   |   |
|---|---|
| <p>b. Qualora una segnalazione si riveli falsa, oppure non possa essere adeguatamente dimostrata dai fatti, essa sarà adeguatamente documentata e il procedimento sarà immediatamente interrotto. Il collaboratore interessato non subirà ripercussioni; in particolare, la questione non sarà documentata nel fascicolo personale.</p> <p>c. I risultati e le proposte di ciascuna indagine dovranno essere utilizzati per evitare possibili comportamenti scorretti e per prevenirli in futuro.</p> | <p>b. Stellt sich eine Meldung als falsch heraus oder kann sie nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Für den betroffenen Mitarbeiter dürfen keine negativen Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert.</p> <p>c. Die Ergebnisse und Vorschläge einer jeden Untersuchung sollen so genutzt werden, mögliches Fehlverhalten abzuwenden und für die Zukunft zu unterbinden.</p> |
|---|---|
- 

## **7. Tutela dell'informatore e della persona che contribuisce all'indagine**

### **Riservatezza e segretezza**

- a. L'identità dell'informatore e delle persone che contribuiscono all'indagine saranno trattate con la massima riservatezza.
- b. I dati di contatto comunicati dall'informatore saranno archiviati e utilizzati conformemente alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. In caso di raccolta dei dati personali, saranno comunicate all'informatore sia le finalità dell'archiviazione che lo scopo dell'uso dei dati. Analogo requisito vale in caso di inoltro di dati ad altri enti.
- c. Il nome dell'informatore sarà reso noto solo in caso di espressa autorizzazione alla divulgazione da parte del medesimo, o qualora sussista un obbligo giuridico corrispondente. Tale requisito vale in particolare se la divulgazione è inevitabile per consentire alle persone coinvolte di beneficiare del loro diritto di essere ascoltate.
- d. L'informatore sarà in ogni caso preventivamente informato della divulgazione della sua identità.
- e. Le clausole di cui ai punti da b. a d. valgono analogamente per le persone coinvolte nell'indagine del caso sospetto.

### **Protezione da sanzioni**

- a. Chiunque rilasci un'informazione in buona fede, oppure collabori all'indagine su un caso sospetto, non deve temere ripercussioni negative per la segnalazione, o per aver contribuito alla medesima (per esempio, con declassamento o licenziamento). Un approccio

## **7. Schutz des Hinweisgebers und der bei der Aufklärung mitwirkenden Person**

### **7.1. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit**

- a. Die Identitäten des Hinweisgebers und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen werden streng vertraulich behandelt.
- b. Sofern der Hinweisgeber seine Kontaktdaten mitteilt, werden diese unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gespeichert und genutzt. Ihm werden bei einer Erhebung seiner Daten sowohl die Zwecke der Datenspeicherung als auch Datennutzung mitgeteilt. Gleiches gilt, wenn seine Daten an andere Stellen übermittelt werden sollen.
- c. Der Name des Hinweisgebers wird nur dann bekannt gegeben, wenn er die Offenlegung ausdrücklich gestattet oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Offenlegung unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können.
- d. Der Hinweisgeber wird in jedem Fall vorab von der Offenlegung seiner Identität unterrichtet.
- e. Die Regelungen der Punkte b. - d. gelten gleichermaßen für Personen, die an der Aufklärung des Verdachts mitgewirkt haben.

### **7.2. Schutz vor Sanktionen**

- a. Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss aufgrund der Meldung bzw. Mitwirkung nicht mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abstufung oder Entlassung). Abweichendes kann

diverso può essere applicato se la persona è coinvolta nella questione da indagare..

- b. L'informatore, o una persona che collabori al chiarimento di un sospetto, che ritenga di essere stato penalizzato, discriminato, molestato o subito altre ripercussioni, dovrà tempestivamente informare il suo diretto superiore. In alternativa, tale fatto potrà essere comunicato con le vie di comunicazione di cui alla clausola 5. Non è ammessa la penalizzazione, discriminazione, offesa o altre ripercussioni negative subite dall'informatore o dalla persona che collabora al chiarimento del sospetto. La società interessata provvederà a verificare le circostanze di ogni caso e prenderà misure provvisorie o permanenti per tutelare la persona interessata e salvaguardare gli interessi della società. La società provvederà a informare per iscritto la persona interessata dell'esito della rispettiva indagine.
- c. Ogni collaboratore o diretto superiore che licenzia, declassa, offenda, discrimina, o altrimenti danneggia un informatore o una persona che collabori al chiarimento di un sospetto, per la segnalazione o per avere contribuito alla medesima, potrà subire misure disciplinari che, nella peggiore delle ipotesi, prevedono il licenziamento.

gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

- b. Sollte ein Hinweisgeber oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, der Auffassung sein, dass er deshalb benachteiligt, diskriminiert, belästigt oder ähnliches wurde, hat er dies seinem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen. Alternativ kann ein solcher Vorfall entsprechend Ziffer 5 über die dort vorgesehenen Meldewege mitgeteilt werden. Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches des Hinweisgebers oder einer mitwirkenden Person wird nicht geduldet. Das betroffene Unternehmen prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um den Hinweisgeber bzw. die mitwirkende Person zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren. Das Unternehmen informiert die Betroffenen schriftlich über das Ergebnis der jeweiligen Untersuchung.
- c. Jeder Mitarbeiter oder Vorgesetzte, der einen Hinweisgeber oder eine Person, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder der Mitwirkung entlässt, herabstuft, beleidigt oder diskriminiert o.Ä., muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Entlassung führen können.

## **8. Protezione della persona segnalata**

- a. Ogni persona coinvolta in una segnalazione sarà informata dei sospetti sollevati nei suoi confronti entro un mese e conformemente alla normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679), a condizione che tale informazione non ostacoli sostanzialmente lo svolgimento del procedimento per l'accertamento dei fatti. La notifica avverrà al più tardi al termine delle indagini.
- b. Prima di trarre conclusioni indicando il nome della persona, la persona interessata dovrà essere interpellata dal rispettivo reparto o dalle persone autorizzate a prendere una decisione. Qualora tale audizione non sia oggettivamente possibile, il rispettivo ente o le persone autorizzate a prendere una decisione inviteranno la persona interessata a formulare per iscritto le proprie argomentazioni. Infine, le persone

## **8. Schutz der gemeldeten Person**

- a. Jede von einem Hinweis betroffene Person wird innerhalb eines Monats und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.
- b. Die betroffene Person ist von der zuständigen Stelle bzw. den Entscheidungsberechtigten anzuhören, bevor Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle bzw. fordern die Entscheidungsberechtigten die betroffene Person auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren. Im Anschluss beschließen die



autorizzate a prendere una decisione decideranno le misure da prendere per salvaguardare gli interessi della società

- c. Qualora la persona sospettata, oggetto della segnalazione, non sia confermata, questa avrà diritto di far cancellare i propri dati archiviati dalla società in tale contesto.

Entscheidungsberechtigten die im Interesse des Unternehmens notwendigen Maßnahmen.

- c. Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person ein Recht auf Löschung ihrer Daten, die in diesem Zusammenhang von dem Unternehmen gespeichert wurden.

#### **9. Uso illecito del sistema di segnalazione**

- a. Ogni collaboratore è tenuto a segnalare le irregolarità, la cattiva condotta e altro. L'informatore deve prestare attenzione a presentare i fatti in modo obiettivo, accurato e completo. Le esperienze personali, possibili pregiudizi, o opinioni soggettive devono essere identificate come tali.
- b. Una segnalazione deve avvenire in buona fede. Qualora dal controllo della segnalazione emerga un sospetto infondato, oppure un'insufficienza dei fatti per confermare un sospetto, gli informatori che fanno una segnalazione in buona fede non devono temere misure disciplinari.
- c. Gli informatori che abusino consapevolmente del sistema di segnalazione per segnalazioni false sono soggetti a misure disciplinari. Anche la compromissione del sistema di segnalazione (per esempio, con manipolazione, occultamento o collusione) può essere punita con misure disciplinari.
- d. Le misure disciplinari previste comprendono richiami o, addirittura, il licenziamento. L'uso illecito del sistema di segnalazione può avere anche conseguenze civili o penali, sulla base della normativa vigente.

#### **10. Altri diritti delle persone interessate**

- a. Ai sensi dell'Art. 15 GDPR, tutte le persone, i cui dati personali siano elaborati dall'azienda nell'ambito della procedura (per esempio, l'informatore, la persona segnalata, o le persone che collaborano all'indagine) hanno il diritto ad essere informate sui dati e sulle informazioni personali archiviati. Esse riceveranno le informazioni richiedendole al responsabile della compliance (per dati di contatto vedasi il punto 5.2 a. (c)).
- b. Qualora sussistano i requisiti ai sensi dell'Art. 16 e seguenti del GDPR, tutte le persone, i cui

#### **9. Missbrauch des Hinweisgebersystems**

- a. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, Missstände, Fehlverhalten, etc. zu melden. Der Hinweisgeber muss darauf achten, dass er die Fakten objektiv, akkurat und vollständig darstellt. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sind als solche kenntlich zu machen.
- b. Eine Meldung muss in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgeber, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.
- c. Hinweisgeber, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Beeinträchtigungen des Hinweisgebersystems (z.B. durch Manipulation, Vertuschung, oder beeinflussende Absprachen) können ebenfalls disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.
- d. Als Maßnahmen kommen Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann ein Missbrauch des Hinweisgebersystems auch zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

#### **10. Weitere Rechte der Betroffenen**

- a. Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen verarbeitet werden (z.B. der Hinweisgeber, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen) haben das Recht, nach Art. 15 DSGVO Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten und Informationen zu erhalten. Die Informationen erhalten sie auf Antrag beim Compliance-Beauftragten (Kontaktaten siehe Punkt 5.2 a. (c)).
- b. Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen

dati personali siano elaborati nell'ambito del procedimento aziendale (per esempio l'informatore, la persona segnalata, o le persone che collaborano all'indagine) hanno il diritto alla rettifica dei dati personali errati, all'integrazione e a chiedere il blocco o la cancellazione dei dati. Una richiesta di cancellazione è giustificata, per esempio, se i dati sono stati trattati illegalmente o se i dati non sono più necessari per gli scopi per cui sono stati raccolti. Tale requisito vale in particolare nel caso previsto al punto 10.c delle linee guida.

- c. Se la Società ha divulgato i dati a terzi, informerà il destinatario dei dati in conformità con la legge per correggere, cancellare o bloccare i dati.
- d. In caso di elaborazione dei dati per legittimo interesse della società, la persona interessata potrà in qualsiasi momento opporsi, presso la società, all'elaborazione dei medesimi per motivi legati alla sua situazione particolare. La società provvederà quindi ad addurre motivazioni che giustificano il trattamento dei dati; diversamente, non potrà più elaborare i dati.

verarbeitet werden (z.B. der Hinweisgeber, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen) haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DSGVO vorliegen. Ein Lösungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. Dies gilt unter anderem in den in Ziffer 10.c. der Richtlinie vorgesehenen Fall.

- c. Wenn das Unternehmen die Daten an einen Dritten weitergegeben hat, wird es den Empfänger der Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen über die Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten benachrichtigen.
- d. Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Unternehmens verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten bei dem Unternehmen Widerspruch einlegen. Das Unternehmen wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder es darf die Daten nicht mehr verarbeiten.

## 11. Diritto di reclamo

- a. Se ci sono prove di una violazione delle presenti linee guida, sia l'informatore che la persona segnalata possono rivolgersi al proprio diretto superiore, alla Direzione Generale o al sistema di segnalazione della Blue Cap AG.
- b. Sia l'informatore che la persona segnalata possono rivolgersi al rispettivo referente indicato nella clausola 11.a, qualora essi ritengano che le informazioni fornite siano erronee o insufficienti, oppure gli stessi siano ingiustamente offesi nell'ambito delle informazioni. In tal caso saranno opportunamente prese le misure atte alla verifica della fattispecie, informando anche il denunciante.

## 12. Implementazione, responsabilità

## 11. Beschwerderecht

- a. Sowohl der Hinweisgeber als auch die gemeldete Person können sich bei Hinweisen auf Verletzung dieser Richtlinie an ihren direkten Vorgesetzten, Geschäftsführung oder die Whistleblower-Hotline der Blue Cap AG wenden.
- b. Sowohl der Hinweisgeber als auch die gemeldete Person können sich an die unter Ziffer 11.a. benannten Ansprechpartner wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft bzw. unzureichend halten oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Ermittlungen ungerechtfertigt benachteiligt werden. Die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung der Angelegenheit werden in diesem Fall eingeleitet und der Beschwerdeführer entsprechend informiert.

## 12. Umsetzung, Verantwortlichkeit

- a. La rispettiva Direzione Generale risponde della divulgazione e implementazione delle presenti linee guida, incluso anche l'obbligo di creare le premesse per segnalazioni affidabili in tutte le società del Gruppo Planatol che lo consentano.

A tale proposito occorre adottare le seguenti misure:

- Informazione e formazione sul sistema di segnalazione, per tutti i collaboratori
- Nomina di uno o più referenti locali nell'impresa
- Informazione e formazione del referente e della Direzione Generale sul corretto iter procedurale e sull'implementazione dei requisiti delle linee guida.

- b. La Direzione Generale controlla l'implementazione delle linee guida. Essa controlla, tra l'altro, l'efficacia delle misure da adottare in seguito al sospetto espresso conformemente alle presenti linee guida. La Direzione Generale può nominare appositi reparti che la sostengano nel controllo.

### 13. Informazioni, formazione e referenti

- a. Tutti i collaboratori possono consultare le presenti linee guida in Intranet, mentre i collaboratori che non hanno accesso a Intranet ne riceveranno una copia stampata. In alternativa, la stessa potrà essere richiesta in qualsiasi momento anche all'Ufficio personale.
- b. Tutti i collaboratori sono tenuti a frequentare i corsi di formazione offerti dalla società relativamente al tema Sistema di segnalazione.
- c. Per eventuali quesiti, suggerimenti e altro, relativo ai regolamenti delle presenti linee guida, rivolgersi alla persona addetta al controllo della compliance, oppure alla Direzione Generale.

### 14. Protezione dei dati

- a. Il procedimento prevede la raccolta e l'archiviazione di dati personali. Tali dati saranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia, con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679 ("GDPR"). Saranno raccolti ed elaborati

- a. Die jeweilige Geschäftsführung ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Dazu zählt auch, in allen Unternehmen der Planatol-Gruppe Bedingungen zu schaffen, die es den Hinweisgebern ermöglichen, vertrauensvoll Meldungen zu machen.

Dabei sind folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Information und Schulung aller Mitarbeiter über das Hinweisgebersystem
- Benennung eines oder mehrerer lokaler Ansprechpartner innerhalb des Unternehmens
- Information und Schulung der Ansprechpartner und der Geschäftsleitung über die korrekte Durchführung des Verfahrens und die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

- b. Die Geschäftsführung kontrolliert die Umsetzung der Richtlinie. Sie überprüft unter anderem die Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf einen gemäß dieser Richtlinie geäußerten Verdacht durchgeführt wurden. Die Geschäftsführung kann im Unternehmen Stellen benennen, die sie bei der Kontrolle unterstützt.

### Informationen, Schulungen, Ansprechpartner

- a. Diese Richtlinie steht allen Mitarbeitern im Intranet zum Abruf zur Verfügung. Mitarbeiter, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, wird diese schriftlich zur Verfügung gestellt. Alternativ kann diese auch jederzeit im Personalbüro angefordert werden.
- b. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die seitens des Unternehmens angebotenen Schulungen zum Thema Hinweisgebersystem zu absolvieren.
- c. Bei Fragen, Anregungen, etc. zu den Regelungen dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an den Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführung Ihres Unternehmens.

### 14. Datenschutz

- a. Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere der DSGVO. Es werden nur die Daten erhoben und verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind.

---

esclusivamente dati oggettivamente necessari ai fini delle presenti linee guida.

- b. I dati raccolti in seguito a una segnalazione saranno archiviati separatamente dagli altri dati nella società. Misure tecnico-organizzative adeguate garantiscono l'accesso esclusivo ai dati alle persone incaricate. Analogo requisito vale per i dati relativi all'informatore.
- c. I dati raccolti nell'ambito di una segnalazione, irrilevanti per il procedimento, saranno tempestivamente cancellati. In tutti gli altri casi, i dati raccolti saranno cancellati entro due mesi dalla conclusione dell'indagine interna dell'azienda. Se vengono avviati procedimenti penali, disciplinari o civili a seguito di un comportamento scorretto ai sensi delle presenti linee guida o di un abuso del sistema di segnalazione, disciplinare o civile, il periodo di archiviazione può essere esteso fino alla conclusione definitiva dei rispettivi procedimenti.
- b. Die infolge einer Meldung erhobenen Daten werden getrennt von übrigen im Unternehmen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten des Hinweisgebers.
- c. Daten, die im Zusammenhang mit einer Meldung erhoben wurden und die nicht für das Verfahren von Relevanz sind, werden unverzüglich gelöscht. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der unternehmensinternen Ermittlungen. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgebersystems zu einem Straf-, Disziplinar-, oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern.
-