

CRESCO S.p.A.
Policy Whistleblowing
ex D. Lgs. 24/2023

Sommario

1. Scopo	3
2. Ambito di applicazione soggettivo	3
3. Ambito di applicazione oggettivo	4
3.1. Oggetto delle Segnalazioni Interne.....	4
3.2. Segnalazioni escluse e vietate.....	4
3.3. Motivi della Segnalazione	4
3.4. Contenuto delle Segnalazioni Interne.....	5
3.5. Segnalazioni Anonime.....	5
4. Canali di Segnalazione Interna di CRESCO.....	5
4.1. Segnalazioni Interne in forma scritta.....	5
4.2. Segnalazioni Interne in forma orale.....	6
5. Gestione delle Segnalazioni Interne	7
5.1. Accesso riservato per la gestione dei Canali di Segnalazione Interna	7
5.2. Gestione delle Segnalazioni Interne	7
5.3. Iter procedurale per le attività di gestione della Segnalazione Interna	7
6. Segnalazioni Interne erroneamente inviate a un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing di CRESCO	8
7. Tutele e misure di protezione	9
7.1. Tutela della riservatezza	9
7.1.1. Responsabilità del Comitato Whistleblowing e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle Segnalazioni Interne.....	9
7.1.2. Tutela della riservatezza in ambito giurisdizionale e disciplinare.....	10
7.2. Misure di protezione.....	10
7.2.1. Divieto di Ritorsioni.....	10
7.2.2. Protezione dalle Ritorsioni e comunicazione all'ANAC.....	11
7.2.3. Limitazioni della responsabilità.....	12
7.2.4. Misure di sostegno fornite da enti del Terzo Settore	12
7.3. Condizioni per la protezione del Segnalante e dei Soggetti Protetti	13
8. Diritti della Persona Coinvolta	13
9. Sanzioni amministrative	13
10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti.....	14
11. Canali di Segnalazione di Gruppo	14
12. Adozione e diffusione della Policy Whistleblowing	15

1. Scopo

CRESCO S.p.A. (“**CRESCO**” o “**Società**”), in conformità al D. Lgs. 24/2023 (“**Decreto Whistleblowing**”), ha istituito propri canali di segnalazione (“**Canali di Segnalazione Interna**”), affidandone la gestione ad un ufficio pluripersonale (“**Comitato Whistleblowing**” o “**Comitato**”), composto dall’OdV della Società e dal Compliance Officer del Gruppo Martin Braun, investito dei poteri necessari per ricevere e compiere le verifiche sulle Violazioni segnalate.

La presente policy (“**Policy Whistleblowing**” o “**Policy**”), integrando e completando il **Modello Organizzativo** adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, fornisce le informazioni necessarie sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne, disciplina le modalità di gestione delle Segnalazioni Interne e definisce le misure di protezione previste a tutela dei Segnalanti, delle Persone Coinvolte o comunque menzionate nella Segnalazione Interna, e degli altri Soggetti Protetti.

La Policy Whistleblowing fornisce, altresì, le informazioni per l’utilizzo dei **Canali di Segnalazione Esterna** attivati dall’ANAC al fine di comunicare eventuali Ritorsioni subite dal Segnalante o dai Soggetti Protetti.

La Policy Whistleblowing ha, dunque, lo **scopo** di facilitare la presentazione di Segnalazioni **a tutela dell’integrità di CRESCO** e relative ad **Informazioni sulle Violazioni** acquisite dal Segnalante nel corso dell’attività lavorativa o di un rapporto professionale, anche durante il periodo di prova e/o anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico con la Società.

Per le definizioni non previste nella Policy Whistleblowing, si rinvia al Modello Organizzativo.

2. Ambito di applicazione soggettivo

Possono effettuare una Segnalazione attraverso i Canali di Segnalazione Interna di CRESCO, i seguenti soggetti (“**Segnalanti**”):

- ✓ **lavoratori subordinati**, ivi inclusi i titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, totale o intermittente, a tempo determinato o indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
- ✓ **lavoratori autonomi**, ivi inclusi i titolari di contratti d’opera (che esercitano le professioni intellettuali per l’esercizio delle quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi), di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- ✓ **liberi professionisti e consulenti**;
- ✓ **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- ✓ **azionisti**;

- ✓ **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto e, quindi, in assenza di una regolare investitura;
- ✓ **fornitori, subfornitori, dipendenti e collaboratori** degli stessi;
- ✓ **ex lavoratori**;
- ✓ **candidati** il cui processo di selezione sia ancora in corso.

Le misure di protezione previste dalla presente Policy a tutela dei Segnalanti si applicano anche a: Facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e con il quale hanno un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel loro medesimo contesto lavorativo ("**Soggetti Protetti**").

3. Ambito di applicazione oggettivo

3.1. Oggetto delle Segnalazioni Interne

Le Segnalazioni Interne **possono** avere ad oggetto Informazioni relative a:

- ✓ **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001** – ovvero la commissione, anche tentata, di Reati presupposto –, o **violazioni del Modello Organizzativo** e del **Codice Etico di CRESCO**, comprese le procedure aziendali ivi menzionate ("**Violazioni**");
- ✓ **condotte finalizzate ad occultare la commissione delle Violazioni** (ad esempio, la distruzione o l'occultamento di prove circa la commissione della Violazione);
- ✓ **misure ritorsive** adottate nei confronti dei Segnalanti o dei Soggetti Protetti.

3.2. Segnalazioni escluse e vietate

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della Policy Whistleblowing le contestazioni, rivendicazioni o richieste **legate ad un interesse di carattere personale** del Segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro, oppure i rapporti lavorativi con i superiori gerarchici.

Sono **vietate** le Segnalazioni **pretestuose, palesamente prive di fondamento, basate su meri sospetti, indiscrezioni o voci di corridoio** scarsamente attendibili, effettuate con dolo (**mala fede**) o **colpa grave**, o relative a Informazioni sulle Violazioni **già di dominio pubblico**.

3.3. Motivi della Segnalazione

I motivi che hanno indotto il Segnalante a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione Interna e del riconoscimento delle misure di protezione.

3.4. Contenuto delle Segnalazioni Interne

Le Segnalazioni devono essere effettuate in **buona fede** ed essere **circostanziate**, ovvero contenere la descrizione del maggior numero di elementi e circostanze possibili per consentire al Comitato Whistleblowing di effettuare le dovute verifiche. In particolare, per consentire al Comitato di valutare l'ammissibilità della Segnalazione, si consiglia di riportare al suo interno:

- a. le generalità del Segnalante e il suo rapporto giuridico con la Società (fatto salvo quanto previsto *sub* § 3.5 per le Segnalazioni Anonime);
- b. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione Interna;
- c. la descrizione dei fatti;
- d. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui sono attribuiti i fatti segnalati ("**Persona Coinvolta**").

È anche utile **allegare alla Segnalazione eventuali documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché **indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.

Non è necessaria l'assoluta certezza circa l'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e del responsabile degli stessi, essendo invece sufficiente che il Segnalante ritenga **ragionevolmente** che le Informazioni sulle Violazioni segnalate siano vere, alla luce dei dati disponibili al momento della Segnalazione Interna e delle circostanze del caso concreto.

3.5. Segnalazioni Anonime

Nei limiti consentiti dalla legge e dai Canali di Segnalazione Interna utilizzati, le Segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima. Le Segnalazioni Anonime, ove circostanziate, sono trattate dal Comitato Whistleblowing alla stregua delle Segnalazioni Interne effettuate da Segnalanti noti. I **Segnalanti anonimi hanno il diritto di beneficiare delle misure di protezione** previste per i Segnalanti noti *sub* § 7.2, laddove siano stati successivamente identificati e abbiano subito delle Ritorsioni.

4. Canali di Segnalazione Interna di CRESCO

Le Segnalazioni Interne possono essere effettuate **in forma scritta** o **in forma orale** attraverso i Canali di Segnalazione Interna adottati da CRESCO e di seguito descritti. I Canali di Segnalazione Interna garantiscono la **riservatezza** dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e delle persone eventualmente menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in conformità al Decreto Whistleblowing, al Codice Privacy, al GDPR e alle altre leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

4.1. Segnalazioni Interne in forma scritta

A. Piattaforma on-line: accessibile da qualunque dispositivo (PC, tablet e smartphone) al seguente link www.report-securely.eu/cresco e dotata di un sistema di crittografia idoneo a tutelare la riservatezza.

La Piattaforma on-line consente ai Segnalanti di presentare Segnalazioni Interne nella propria lingua, sia in modalità anonima che nominativa, potendo in entrambi i casi essere ricontattato dal Comitato Whistleblowing per ricevere gli avvisi e i riscontri necessari, o per la richiesta di ulteriori informazioni e chiarimenti sui fatti riportati.

In caso di Segnalazione Anonima, infatti, il Segnalante può seguire lo stato della stessa accedendo nuovamente alla Piattaforma on-line tramite l'ID di segnalazione e la password che ha ricevuto, e comunicare con il Comitato Whistleblowing tramite una casella di posta elettronica anonima.

La gestione, il trattamento e la conservazione delle Segnalazioni Interne viene effettuata dal Comitato Whistleblowing all'interno della Piattaforma on-line.

4.2. Segnalazioni Interne in forma orale

B. Linea telefonica: tramite i seguenti recapiti telefonici:

- **+39 - 030-9141616,**

oppure

- **+39 - 030-2942232.**

La Linea telefonica è gestita in prima persona dall'OdV.

Ricevuta la Segnalazione in forma orale tramite Linea telefonica, l'OdV ne registra il verbale all'interno della Piattaforma on-line, portandola anche a conoscenza del Compliance Officer del Gruppo Martin Braun.

Le interlocuzioni con il Segnalante saranno gestite tramite la Piattaforma on-line ma solo nel caso in cui questi abbia lasciato dei recapiti ai quali essere ricontattato (i.e., e-mail).

C. Incontro Diretto: su richiesta del Segnalante effettuata tramite i Canali di Segnalazione Interna sopra descritti e organizzato entro un termine ragionevole di **massimo 15 giorni lavorativi dalla richiesta**, in videoconferenza o di persona in un luogo concordato con il Segnalante.

Il Comitato Whistleblowing può delegare lo svolgimento dell'Incontro Diretto all'OdV.

Prima di ricevere la Segnalazione Interna in forma orale, il Comitato Whistleblowing (o l'OdV delegato) rilascia al Segnalante l'informativa per il trattamento dei dati personali e ne acquisisce il relativo consenso nelle forme richieste dalla legge vigente e applicabile.

Le Segnalazioni Interne in forma orale sono **documentate dal Comitato Whistleblowing (o dall'OdV delegato)** tramite le seguenti modalità alternative:

- una registrazione della conversazione su un supporto durevole;
- una trascrizione completa e accurata della conversazione;
- un verbale dettagliato dell'incontro.

In caso di Incontro Diretto, al Segnalante deve essere offerta la possibilità di verificare, rettificare e approvare la trascrizione della conversazione o il verbale dell'incontro mediante l'apposizione della propria firma.

Ricevuta la Segnalazione in forma orale tramite Incontro Diretto, l'OdV ne registra il verbale all'interno della Piattaforma on-line, portandola anche a conoscenza del Compliance Officer del Gruppo Martin Braun.

Le interlocuzioni con il Segnalante saranno gestite tramite la Piattaforma on-line ma solo nel caso in cui questi abbia lasciato dei recapiti ai quali essere ricontattato (i.e., e-mail).

5. Gestione delle Segnalazioni Interne

5.1. Accesso riservato per la gestione dei Canali di Segnalazione Interna

L'accesso per la gestione dei Canali di Segnalazione Interna è e dovrà rimanere riservato unicamente al Comitato Whistleblowing, salvo quanto dal medesimo deliberato o diversamente previsto nella presente Policy o in forza di disposizioni del Decreto Whistleblowing.

5.2. Gestione delle Segnalazioni Interne

Al fine di garantire una efficiente e tempestiva gestione delle Segnalazioni Interne ricevute, l'organo amministrativo di CRESCO ha approvato un regolamento in cui è stato disciplinato nel dettaglio l'iter procedurale che deve essere seguito dal Comitato Whistleblowing, e al quale si rinvia per una più compiuta disamina ("**Regolamento di Gestione delle Segnalazioni Interne – Whistleblowing**").

5.3. Iter procedurale per le attività di gestione della Segnalazione Interna

Ricevuta una Segnalazione Interna, il Comitato Whistleblowing:

- ✓ rilascia al Segnalante un **avviso di ricevimento della Segnalazione** entro 7 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della Segnalazione medesima;
- ✓ **dà diligente seguito alla Segnalazione**, al fine di valutarne l'ammissibilità e verificarne la rilevanza, la portata e i potenziali rischi derivanti dai fatti segnalati, mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante e svolgendo le opportune indagini interne per verificare la sussistenza dei fatti segnalati, eventualmente con il supporto di altre funzioni interne e/o consulenti esterni, previa sottoscrizione da parte di tali soggetti di un formale impegno a tutelare la riservatezza;
- ✓ **fornisce un riscontro al Segnalante** entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione;

il riscontro consiste nella comunicazione di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione, inclusa la comunicazione dell'eventuale assenza di presupposti per procedere nell'indagine e relativa archiviazione della Segnalazione¹;

- ✓ **redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse** che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni di rimedio e/o di miglioramento in relazione alla violazione segnalata, a tutela della Società, verificandone la relativa adozione o le motivazioni sottese alla loro mancata adozione;
- ✓ **sottopone dell'attività d'indagine anche all'organo amministrativo della Società** per l'avvio di eventuali procedure sanzionatorie/disciplinari, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte;
- ✓ **conserva e custodisce** le Segnalazioni (anche anonime) nonché i documenti, le relazioni, le trascrizioni e i verbali ad esse inerenti all'interno della Piattaforma on-line:
 - **per 1 anno**, in caso di segnalazioni infondate/inammissibili;
 - negli altri casi, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza sanciti dal Decreto Whistleblowing, dal Codice Privacy, dal GDPR e/o di altre leggi in materia di protezione dei dati personali applicabili.

In ogni caso, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

6. Segnalazioni Interne erroneamente inviate a un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing di CRESCO

Chiunque, al di fuori del Comitato Whistleblowing di CRESCO, dovesse a qualsiasi titolo ricevere delle Segnalazioni sarà tenuto a:

¹ La Segnalazione Interna può essere archiviata laddove:

- sia inammissibile, caso in cui il Comitato dovrà valutare l'opportunità di trasmettere la Segnalazione ad altre funzioni o organi aziendali competenti, laddove comunque riguardi illeciti rilevanti per la tutela dell'integrità di CRESCO, anche se non ricompresi tra quelli segnalabili ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- risulti palesemente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- abbia un contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti, e il segnalante non abbia lasciato un recapito per essere contattato al fine di ricevere ulteriori chiarimenti o – anche se contattato dal Comitato – si sia rifiutato di fornirli;
- sia corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- il Comitato Whistleblowing accerti che la segnalazione sia stata effettuata dal Segnalante con dolo (mala fede) o colpa grave. In questo caso, il Comitato Whistleblowing si riserva la possibilità di proporre alle funzioni o organi aziendali competenti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, ove ne sussistano i presupposti di legge.

- **trasmettere entro 7 giorni** dal suo ricevimento la Segnalazione al Comitato, tramite i Canali di Segnalazione Interna, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante;
- **mantenere la più stretta riservatezza in relazione all'identità** del Segnalante, delle Persone Coinvolte o menzionate nella Segnalazione;
- **non divulgare e mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della Segnalazione e ai documenti** ad essa eventualmente allegati;
- ove la Segnalazione erroneamente ricevuta sia contenuta in un'e-mail, procedere alla sua **definitiva eliminazione** dopo aver trasmesso la Segnalazione stessa al Comitato.

Ricevuta la Segnalazione dal soggetto primo ricevente, il Comitato Whistleblowing ne darà – ove possibile – notizia al Segnalante, sempre che non vi abbia già provveduto il soggetto primo ricevente medesimo.

7. Tutele e misure di protezione

CRESCO si impegna ad offrire ai Segnalanti e agli altri Soggetti Protetti le tutele e misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing e di seguito descritte.

Si precisa che le **rinunce e le transazioni**, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto Whistleblowing e recepite nella presente Policy **non sono valide**, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali) ai sensi delle leggi applicabili.

7.1. Tutela della riservatezza

CRESCO tutela la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona Coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in conformità al Decreto Whistleblowing, al Codice Privacy, al GDPR e alle altre leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il dovere di riservatezza non preclude né limita gli eventuali obblighi di denuncia che dovessero emergere a seguito delle Segnalazioni Interne, nei confronti dell'Autorità Giudiziaria.

7.1.1. Responsabilità del Comitato Whistleblowing e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle Segnalazioni Interne

Il Comitato Whistleblowing **non può rivelare l'identità del Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, **salvo suo espresso consenso scritto**.

Qualora il Comitato Whistleblowing coinvolga nelle attività di verifica altri soggetti interni o esterni alla Società, la comunicazione di tali informazioni nei loro confronti è consentita nei limiti in cui esse siano **indispensabili** per la comprensione dei fatti segnalati e lo svolgimento delle indagini e approfondimenti conseguenti.

A tali soggetti si applicano, inoltre, gli stessi doveri di tutela della riservatezza e confidenzialità delle informazioni acquisite a cui è soggetto il Comitato Whistleblowing.

7.1.2. Tutela della riservatezza in ambito giurisdizionale e disciplinare

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Nel caso in cui a seguito della Segnalazione Interna si instauri un **procedimento penale**, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. e, comunque, non oltre la fase di conclusione delle indagini preliminari.

Nel caso in cui a seguito della Segnalazione Interna si instauri un **procedimento disciplinare**, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Interna e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del **consenso espresso** del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il Comitato Whistleblowing fornisce **avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati**, qualora la rivelazione della identità della sua identità e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

7.2. Misure di protezione

7.2.1. Divieto di Ritorsioni

CRESCO vieta ogni Ritorsione – anche solo tentata o minacciata – nei confronti dei Segnalanti e degli altri Soggetti Protetti, posta in essere in ragione della Segnalazione Interna, che provochi o possa provocare loro, in via **diretta o indiretta**, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato. A titolo esemplificativo, si considerano Ritorsioni:

- ✓ licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- ✓ retrocessione di grado o mancata promozione;
- ✓ mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- ✓ sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- ✓ note di demerito o referenze negative;
- ✓ adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- ✓ coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- ✓ discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- ✓ mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- ✓ mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ✓ danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- ✓ inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- ✓ conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ✓ annullamento di una licenza o di un permesso;
- ✓ richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di Ritorsioni nei confronti dei Segnalanti e degli altri Soggetti Protetti, si presume che le stesse siano state realizzate a causa della Segnalazione. Pertanto, l'**onere di provare** che tali condotte o atti siano stati motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha attuati.

In caso di **domanda risarcitoria** presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante o dagli altri Soggetti Protetti, se tali persone dimostrano di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, salvo prova contraria.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsioni sono dichiarati **nulli** dall'Autorità Giudiziaria adita e, in caso di licenziamento, il Segnalante o altra Persona Protetta licenziata ha **diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro**, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

7.2.2. Protezione dalle Ritorsioni e comunicazione all'ANAC

I Segnalanti e gli altri Soggetti Protetti che ritengono di aver subito una Ritorsione possono comunicarlo all'ANAC tramite i Canali di Segnalazione Esterna accessibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC ha il compito di accertare che la Ritorsione sia conseguente alla Segnalazione Interna e, in caso positivo, di applicare al responsabile la sanzione amministrativa prevista dal Decreto Whistleblowing (cfr. § 9).

Ricevuta la comunicazione, l'ANAC informa l'**Ispettorato nazionale del lavoro** per i provvedimenti di propria

competenza.

Si precisa che è considerato responsabile della Ritorsione non solo il soggetto che l'ha realizzata ma anche chi ne ha suggerito o proposto l'adozione, così producendo un effetto negativo indiretto sul Segnalante o sul Soggetto Protetto.

Per maggiori informazioni sul procedimento di verifica dell'ANAC si rinvia alle **Linee Guida ANAC**, disponibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

7.2.3. Limitazioni della responsabilità

Al Segnalante è garantita anche la limitazione della responsabilità **rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni**. In particolare, il Segnalante non è punibile laddove riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni:

- ✓ coperte dall'obbligo di segreto del segreto (d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali, della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà), ad eccezione degli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- ✓ relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- ✓ che offendono la reputazione della Persona Coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica purché ricorrano le seguenti **condizioni** (cumulative):

- a) al momento della rivelazione o diffusione, il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le Informazioni fossero necessarie per far scoprire la Violazione;
- b) la Segnalazione Interna è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Policy;
- c) le informazioni sono state acquisite in modo lecito.

7.2.4. Misure di sostegno fornite da enti del Terzo Settore

Il Segnalante può beneficiare delle misure di sostegno offerte dagli enti del Terzo Settore **iscritti nell'elenco istituito presso l'ANAC** (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

In particolare, tali enti prestano **assistenza e consulenza a titolo gratuito**:

- ✓ sulle modalità di Segnalazione;
- ✓ sulla protezione dalle Ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;

- ✓ sui diritti della Persona Coinvolta;
- ✓ sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.3. Condizioni per la protezione del Segnalante e dei Soggetti Protetti

Affinché il Segnalante e gli altri Soggetti Protetti possano beneficiare delle **misure di protezione** sopra descritte, è necessario che ricorrano le seguenti **condizioni** (cumulative):

- a) il Segnalante abbia presentato la Segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle Violazioni segnalate fossero veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo (cf. § 3);
- b) la Segnalazione sia stata effettuata in base alle condizioni prescritte dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Policy.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia** ovvero la sua **responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave**, le misure di protezione non sono garantite e al Segnalante sarà inoltre applicata una **sanzione disciplinare**.

8. Diritti e tutela della Persona Coinvolta

Nella procedura di Segnalazione Interna, la **Persona Coinvolta** può essere sentita dal Comitato Whistleblowing a **tutela del suo diritto di difesa**, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nei limiti in cui quanto precede sia conforme alla normativa giuslavoristica applicabile.

9. Sanzioni amministrative

L'ANAC applica al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come **responsabile** abbia commesso Ritorsioni;
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come **responsabile** abbia ostacolato la Segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come **responsabile** abbia violato l'obbligo di riservatezza; restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti Canali di Segnalazione Interna e, in tal caso, responsabile è considerato l'**organo di indirizzo della Società**;
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e

la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing; anche in tal caso, responsabile è considerato l'**organo di indirizzo della Società**;

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che il **gestore delle segnalazioni** non ha svolto l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- **da 500 a 2.500 euro**, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della **Persona Segnalante** per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

Ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC e/o altri ulteriori profili di responsabilità, CRESCO adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni descritte al paragrafo che precede le **sanzioni disciplinari** o gli **altri provvedimenti** ritenuti opportuni (ad esempio, risoluzione del contratto, azioni risarcitorie, di responsabilità o revoca per giusta causa), modulati in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo in vigore, in conformità a quanto previsto dal Modello Organizzativo della Società.

11. Canali di Segnalazione di Gruppo

In aggiunta a quanto precede, laddove sia riscontrata una **violazione del Code of Conduct di GOB**, la si potrà segnalare attraverso i seguenti **Canali di Segnalazione di Gruppo**:

- **Proprio superiore gerarchico**, se la segnalazione è fatta da un dipendente, contattandolo via e-mail;
- **Compliance Coordinator di CRESCO**, all'indirizzo e-mail g.glisenti@cresco.it;
- **Compliance Officer del Gruppo Martin Braun**, all'indirizzo e-mail compliance@martinbraun.de;
- **Compliance Hotline di GOB**, all'indirizzo www.report-securely.eu/martinbraungruppe.

La **Compliance Hotline** è una piattaforma digitale che **consente di effettuare anche segnalazioni anonime** nel caso in cui il segnalante tema di poter subire svantaggi personali o condotte ritorsive nei suoi confronti a causa della propria segnalazione.

Le segnalazioni inviate tramite la Compliance Hotline vengono **ricevute solo dal Compliance Officer di GOB** o, in caso di sua assenza, dal **Data Protection Coordinator di GOB** e gestite secondo la seguente procedura:

- ❖ quando il segnalante invia la segnalazione utilizzando la Compliance Hotline, il Compliance Officer di GOB riceve un'e-mail che lo informa della ricezione della segnalazione;
- ❖ le comunicazioni tra il segnalante e il Compliance Officer di GOB avvengono tramite una chat (anche

anonima) all'interno della Compliance Hotline;

- ❖ entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Compliance Officer di GOB informa il segnalante di averla ricevuta;
- ❖ il Compliance Officer di GOB svolge le indagini sulla segnalazione ricevuta, se necessario, con il supporto di uno studio legale esterno;
- ❖ se la segnalazione è fondata, il Compliance Officer di GOB informa tempestivamente il Management di GOB e il Chief Executive Officer (CEO) del Gruppo Martin Braun;
- ❖ entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, il Compliance Officer di GOB fornisce al segnalante un feedback sulle misure avviate e le eventuali azioni disciplinari adottate nei confronti dell'autore della violazione;
- ❖ la segnalazione viene gestita nel pieno rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante (laddove non anonimo);
- ❖ tutto il processo viene documentato.

Si precisa, pertanto, che qualora venisse effettuata una segnalazione non utilizzando i Canali di Segnalazione Interna di CRESCO ma tramite i Canali di Segnalazione di Gruppo, tale segnalazione sarà trattata in base alla disciplina del Gruppo Martin Braun e nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge applicabili.

12. Adozione e diffusione della Policy Whistleblowing

La presente Policy Whistleblowing è adottata dall'organo amministrativo di CRESCO che ne promuove la diffusione (i) a tutto il personale, tramite affissione nelle bacheche aziendali e pubblicazione sull'intranet; (ii) ai procuratori e collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società; (iii) ai soggetti esterni tramite pubblicazione sul sito web della Società.