



PO_231_L

Wewnętrzna procedura zgłaszania nadużyć (Whistleblowing)

Zatwierdzenie Przewodniczący Rady

Luigi LANZI

Firma

REWIZJA - DATA

LISTA WERSJI I OPIS

00 – 13/11/2023	Pierwsze wydanie
01 - 26/11/2024	Przegląd procedury w celu dostosowania do modelu organizacyjnego

ODNIESIENIA

- STANDARDY I PRAWA
 - D. Lgs 231/2001
- DOKUMENTACJA PODSTAWOWA:
 - MOG
- PS _ PO _ POWIĄZANE PROCEDURY:
 - PS_ 7.5 UDOKUMENTOWANE INFORMACJE I PRZETWARZANIE DANYCH
- INSTRUKCJE ROBOCZE
 - -
- DOKUMENTY POZIOMU 3
 - -
- DOKUMENTY REJESTRACYJNE
 - MODUŁ PO_231_L “RAPORT”;
 - MODUŁ PO_231_L “REJESTR OSTRZEŻEŃ”

INDEKS

1. CEL I ZAKRES.....	4
1.1 OCHRONA.....	4
2. TERMINY I DEFINICJE	6
3. FUNKCJE, KTÓRYCH TO DOTYCZY	7
4. ODNIESIENIA DO PRZEPISÓW I/LUB DOKUMENTÓW	8
5. OGÓLNE ZASADY POSTĘPOWANIA PRZY ZGŁASZANIU NARUSZEŃ	9
6. WARUNKI OPERACYJNE ZARZĄDZANIA WEWNĘTRZNYM KANAŁEM RAPORTOWANIA .	10
6.1 KIEROWNIK DS. SYGNALIZACJI	10
6.1.1 Rodzaje KANAŁÓW	10
6.1.2 Typ reportera	11
6.1.3 Przedmiot raportów	11
6.1.4 Charakterystyka i minimalna treść ostrzeżeń	12
6.1.5 Rejestrowanie raportu	13
6.1.6 Wstępna analiza raportu	13
6.1.7 Dochodzenie na podstawie weryfikowalnego raportu	14
6.1.8 Raport końcowy z badania	15
6.1.9 Archiwizacja.....	16
6.2. POUFNOŚĆ.....	16
6.3. KIEROWNICTWO O WSZELKICH DZIAŁANIACH ODWETOWYCH I/LUB DYSKRYMINACYJNYCH.....	17
6.4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DYSCYPLINARNYCH.....	18
6.5 OGRANICZENIA ODPOWIEDZIALNOŚCI	19
7. SKARGA	19
8. ŚRODKI WSPIERAJĄCE	20
9. INFORMACJE I SZKOLENIA	20
10. PRZEPŁYW INFORMACJI DO ORGANU NADZORCZEGO	20
10.1 Tabela synoptyczna przepływu informacji do Rady Nadzorczej	21
11. OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM PROTOKOŁEM	21

1. CEL I ZAKRES

Celem niniejszej Procedury jest zagwarantowanie ochrony osobom, które inicjują wewnętrzne zgłoszenia naruszeń Modelu Organizacyjnego zgodnie z Dekretem Ustawodawczym 231/2001 LANZI S.R.L. lub niezgodnego z prawem postępowania istotnego zgodnie z Dekretem Ustawodawczym 231/2001, o którym osoby te dowiedziały się w kontekście pracy.

Z operacyjnego punktu widzenia dokument ten ma na celu dostarczenie jasnych wskazówek dotyczących procesu wysyłania, otrzymywania, analizowania i rozpatrywania przesłanych zgłoszeń, a także opisanie form ochrony, jakie nasz system prawny oferuje osobom wysyłającym zgłoszenia i osobom zaangażowanym w zgłoszenia.

NASTĘPUJĄCE PRZYPADKI SĄ WYŁĄCZONE Z TYPU WPISU:

- sporów, roszczeń lub żądań związanych z osobistym interesem osoby składającej skargę lub osoby, która złożyła skargę do organów sądowych lub księgowych i które odnoszą się wyłącznie do ich indywidualnych stosunków pracy lub nieodłącznie związanych z ich stosunkami pracy z osobami hierarchicznie podporządkowanymi, a także dyskryminacji między współpracownikami
- skargi dotyczące wad lub problemów związanych z produktami LANZI S.R.L.
- informacje, które są już w pełni dostępne publicznie
- informacje, które są wyraźnie bezpodstawne, a także informacje, które zostały uzyskane jedynie na podstawie niedyskrecji lub plotek, które są mało wiarygodne (tzw. plotki korytarzowe).

1.1 OCHRONA

Osobie dokonującej zgłoszenia w ramach tej procedury zapewnia się ochronę przewidzianą w dekrete ustawodawczym 24/2023. W szczególności ochrona ta ma zastosowanie, jeżeli osoba zgłaszająca w momencie dokonywania zgłoszenia:

- miał uzasadnione powody, aby sądzić, że informacje o zgłoszonych naruszeniach były prawdziwe (np. zgłaszający nie mógł świadomie zgłosić nieprawdziwych lub ewidentnie bezpodstawnych informacji) i mieściły się w obiektywnym zakresie raportu;
- przestrzegał postanowień niniejszej procedury.

Powody, które skłoniły zgłaszającego do złożenia raportu, nie mają znaczenia dla celów jego ochrony.

Ochrona przewidziana w dekrete ustawodawczym 24/2023 nie ma natomiast zastosowania, gdy odpowiedzialność sygnalisty za przestępstwa pomówienia lub zniesławienia, a w każdym razie za te same przestępstwa popełnione w związku ze zgłoszeniem do organów sądowych lub księgowych, lub odpowiedzialność cywilna sygnalisty za umyślne zgłoszenie fałszywych

informacji ze złośliwości lub zaniedbania, została stwierdzona wyrokiem (nawet w pierwszej instancji). W takich przypadkach przewidziane są również sankcje dyscyplinarne.

Ochrona osób, które zgłaszają naruszenia, o których dowiedziały się w trakcie swojej pracy w związku z ich relacjami z **LANZI S.R.L.**, jest skierowana do następujących osób:

- pracownicy najemni;
- osoby prowadzące działalność na własny rachunek, a także osoby pozostające w stosunku współpracy;
- współpracownicy dostarczający towary lub usługi lub wykonujący prace na rzecz osób trzecich;
- niezależni specjaliści i konsultanci pracujący dla Spółki;
- wolontariuszy i stażystów, płatnych i bezpłatnych, którzy świadczą swoje usługi;
- akcjonariusze i osoby pełniące funkcje administracyjne, zarządcze, kontrolne, nadzorcze lub reprezentacyjne, nawet jeśli takie funkcje są wykonywane de facto.

Postanowienia niniejszej procedury mają zastosowanie, gdy wyżej wymienione stosunki prawne:

- są na miejscu;
- jeszcze się nie rozpoczęły, jeżeli informacje zostały uzyskane podczas procesu selekcji lub na innych etapach poprzedzających zawarcie umowy;
- po ich zamknięciu, jeżeli informacje o domniemanych naruszeniach zostały uzyskane w trakcie wykonywania czynności służbowych lub w okresie próbnym.

Środki ochronne przewidziane w niniejszym Protokole mają również zastosowanie:

- osobom ułatwiającym;
- osobom znajdującym się w tym samym środowisku pracy co osoba dokonująca zgłoszenia, które są z nią powiązane stabilnym związkiem emocjonalnym lub rodzinnym do czwartego stopnia
- współpracownikom osoby dokonującej zgłoszenia, którzy pracują w tym samym środowisku pracy co osoba dokonująca zgłoszenia i którzy utrzymują regularne i bieżące relacje z osobą dokonującą zgłoszenia;
- podmioty będące własnością osoby dokonującej zgłoszenia, dla których pracują te same osoby, a także podmioty pracujące w tym samym środowisku pracy co wyżej wymienione osoby.

2. TERMINY I DEFINICJE

DEFINICJA	OPIS
KIEROWNIK DS. RAPORTOWANIA	osoba, biuro wewnętrzne lub podmiot zewnętrzny, któremu powierzono zarządzanie wewnętrznym kanałem raportowania. Lanzi zidentyfikowała wewnętrzne biuro jako Menedżera ds. raportowania.
INFORMACJE O NARUSZENIACH	informacje, w tym uzasadnione podejrzenia, dotyczące naruszeń popełnionych lub które, na podstawie konkretnych elementów, mogłyby zostać popełnione w organizacji, z którą osoba składająca raport pozostaje w stosunku prawnym, a także elementy dotyczące postępowania mającego na celu ukrycie takich naruszeń.
OSOBA ZGŁASZAJĄCA	osoba fizyczna zgłaszająca informacje o naruszeniach uzyskane w kontekście jej pracy.
OSOBA ZAANGAŻOWANA LUB ZGŁOSZONA	osoba fizyczna lub prawna wymieniona w raporcie wewnętrznym jako osoba, której przypisuje się naruszenie lub jako osoba w inny sposób zaangażowana w zgłoszone naruszenie.
UZASADNIONY RAPORT	Sprawozdania, w których strona składająca sprawozdanie przedstawia fakty, zdarzenia lub okoliczności stanowiące podstawowe elementy domniemanego przestępstwa (np. rodzaj popełnionego przestępstwa, okres odniesienia, wartość, przyczyny i cele przestępstwa, spółka/obszary/osoby/podmioty, których to dotyczy lub zaangażowane, anomalie w systemie kontroli wewnętrznej, ...) są wystarczająco szczegółowe, aby umożliwić, przynajmniej abstrakcyjnie, ZARZĄDZAJĄCEMU SPRAWOZDAWCZEMU zidentyfikowanie przydatnych lub decydujących elementów w celu zweryfikowania zasadności sprawozdania. Uzasadnione alerty dzielą się z kolei na: ▪ <i>Weryfikowalne raporty potwierdzające</i>: czy w świetle treści szczegółowego raportu możliwe jest konkretne sprawdzenie, na podstawie dostępnych narzędzi dochodzeniowych, czy zgłoszone fakty lub okoliczności są uzasadnione, czy nie; ▪ <i>Nieweryfikowalne, uzasadnione zgłoszenia</i>: jeżeli w świetle treści szczegółowego raportu nie jest możliwe, w oparciu o dostępne narzędzia dochodzeniowe, zweryfikowanie, czy zgłoszone fakty lub okoliczności są uzasadnione, a zatem przejście do etapu dochodzenia.

DEFINICJA	OPIS
	▪ <i>Bezpodstawne zgłoszenia</i>: jeśli nie jest konieczne kontynuowanie dochodzenia, ponieważ dotyczy ono informacji, które nie są przedmiotem "Raportu wewnętrznego".
RAPORTOWANIE WEWNĘTRZNE	Pisemne lub ustne przekazywanie informacji o naruszeniach Modelu Organizacyjnego przyjętego przez Spółkę lub o bezprawnych zachowanych istotnych zgodnie z Dekretem Ustawodawczym 231/2001, przekazywanych za pośrednictwem wewnętrznego kanału raportowania. Zgłoszenia w formie pisemnej są przesyłane pocztą elektroniczną. Zgłoszenia w formie ustnej są dokonywane podczas bezpośredniego spotkania.
FACILITATOR	Osoba fizyczna pomagająca osobie zgłaszającej w procesie zgłaszania poprzez udzielanie porad i wsparcia, działająca w tym samym kontekście zawodowym co osoba zgłaszająca i której pomoc ma być traktowana jako poufna.
RAPORT WSTĘPNY	Raport przygotowany przez "menedżera ds. alertów" po zakończeniu wstępnych działań analitycznych.
RAPORT KOŃCOWY Z BADANIA	Raport przygotowany przez "menedżera ds. alertów" po zakończeniu procesu zarządzania alertami.
REJESTR OSTRZEŻEŃ	Rejestr, w którym rejestrowane są wszystkie otrzymane zgłoszenia wraz z podsumowaniem wyników wstępnej analizy (zgodnie z "Raportem wstępnym") i dochodzenia (jeśli dotyczy) (zgodnie z "Raportem końcowym z dochodzenia").

3. FUNKCJE, KTÓRYCH TO DOTYCZY

Za niniejszy protokół odpowiedzialny jest "Menedżer ds. Zgłaszania Nieprawidłowości", a jego treść jest przekazywana wszystkim pracownikom Spółki oraz wszystkim osobom, które pozostawały i pozostają w stosunku pracy ze Spółką.

4. ODNIESIENIA DO PRZEPISÓW I/LUB DOKUMENTÓW

- **Dyrektywa 2019/1937/UE** “Ochrona osób zgłaszających naruszenia prawa Unii”;
- **Dekret z mocą ustawy z dnia 10 marca 2023 r., nr 24** “Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii oraz przepisów dotyczących ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa krajowego.”;
- **Dekret legislacyjny nr 196 z dnia 30 czerwca 2003 r.** “Kodeks Ochrony Danych Osobowych, zawierający przepisy dostosowujące krajowy system do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.”;
- **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.** “w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – RODO.”;
- **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r.** “o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i o swobodnym przepływie takich danych ...”;
- **Dekret z mocą ustawy z dnia 18 maja 2018 r., nr 51** “Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, swobodnego przepływu takich danych oraz...”;
- **D.Lgs. 231/2001** “Przepisy dotyczące odpowiedzialności administracyjnej osób prawnych, spółek i stowarzyszeń, w tym nieposiadających osobowości prawnej, zgodnie z art. 11, L. 300/2000.”;
- **MOG 231** “Model organizacji i zarządzania zgodnie z dekretem ustawodawczym 231/2001.”;
- **Dekret ustawodawczy nr 81 z dnia 15 czerwca 2015 r.** “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183...”.
- **Uchwała ANAC nr 311 z dnia 12 lipca 2023 r.** “Wytyczne w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii i ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa krajowego. Procedury składania i rozpatrywania zgłoszeń zewnętrznych”;

- **Uchwała ANAC nr 301 z dnia 12 lipca 2023 r.** *“Regulamin zarządzania raportami zewnętrznymi i wykonywania uprawnień ANAC do nakładania sankcji w ramach wdrażania dekretu ustawodawczego nr 24 z dnia 10 marca 2023 r.”;*
- **ISO/TS 37008:2023** *“Dochodzenia wewnętrzne w organizacjach - GUIDANCE”.*

5. OGÓLNE ZASADY POSTĘPOWANIA PRZY ZGŁASZANIU NARUSZEŃ

Ogólne zasady, którymi kieruje się **LANZI S.R.L.**, zwana dalej **Spółką**, w procesie zgłaszania naruszeń są następujące:

- **Poufność i prywatność:** Spółka zobowiązuje się do zagwarantowania najwyższej poufności w odniesieniu do tożsamości zgłaszającego oraz zgłaszanych tematów i faktów. Każdy, kto otrzymuje, analizuje lub przetwarza raport, jest zobowiązany do zagwarantowania poufności przetwarzanych informacji oraz poufności tożsamości zgłaszającego.
- **Obiektywizm i bezstronność:** Spółka zobowiązuje się do zapewnienia, że zgłoszenia będą rozpatrywane w pełnej zgodności z zasadami obiektywizmu i bezstronności. Żadne działania nie będą podejmowane przeciwko sygnaliście wyłącznie na podstawie jego zarzutów, bez obiektywnych dowodów i bez weryfikacji faktów będących przedmiotem zgłoszenia.
- **Ochrona przed działaniami odwetowymi:** Spółka nie będzie tolerować gróźb, działań odwetowych i/lub dyskryminacji wobec osób zgłaszających nieprawidłowości. Osoba zgłaszająca nieprawidłowości lub jakakolwiek osoba uczestnicząca w dochodzeniu będzie chroniona przed wszelkimi formami odwetu i nie może zostać zwolniona, nie może zostać jej zmieniona praca, nie może zostać zawieszona, przeniesiona lub poddana jakimkolwiek innym środkom organizacyjnym mającym negatywny wpływ na warunki pracy, ani nie może być zastraszana, nękana lub dyskryminowana w jakikolwiek sposób za dokonanie zgłoszenia.
- **Przetwarzanie danych osobowych:** Uzyskane informacje i dane osobowe są przetwarzane zgodnie z przepisami dotyczącymi prywatności, a jeśli nie są wyraźnie istotne lub interesujące dla celów raportowania, nie będą brane pod uwagę, przetwarzane ani przechowywane. W ramach procedury zgłaszania spółka może mieć dostęp do danych osobowych pracowników i być zobowiązana do ich przetwarzania, bez konieczności uzyskania dalszej zgody, w celu przeprowadzania wewnętrznych analiz i dochodzeń mających na celu ustalenie zgłoszeń dotyczących możliwego popełnienia czynów niezgodnych z prawem/nadużyć finansowych i/lub domniemyanych naruszeń obowiązków związanych ze stosunkiem pracy.
- **Karalność postępowania niezgodnego z opisanymi zasadami ogólnymi:** Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy Spółka zastrzega sobie prawo do podjęcia odpowiednich działań przeciwko każdemu, kto narusza środki ochrony sygnalistów, każdemu, kto dokonuje fałszywych i/lub bezpodstawnych zgłoszeń, dokonanych w złej wierze lub z rażącym zaniedbaniem wyłącznie w celu zniestawienia, pomówienia lub

wyrządzenia innej szkody sygnaliście, a także każdemu, kto jako sygnalista zostanie uznany za faktycznie odpowiedzialnego za zgłaszane fakty.

Ryzyko karne ponoszone przez sygnalistów działających w złej wierze polega na popełnieniu przestępstwa pomówienia (art. 368 Kodeksu karnego) i przestępstwa zniesławienia (art. 595 Kodeksu karnego).

6. WARUNKI OPERACYJNE ZARZĄDZANIA WEWNĘTRZNYM KANAŁEM RAPORTOWANIA

6.1 KIEROWNIK DS. SYGNALIZACJI

Rola "SIGNALLING MANAGER" została powierzona dr Monice Vinai (Compliance Manager Grupy Lanzi Srl) i dr Luca D'Andrea (Management Control Manager Grupy Lanzi Srl) specjalnie przeszkolonym przez wykwalifikowanych konsultantów.

"REPORT MANAGER" jest odpowiedzialny za zarządzanie wewnętrznym kanałem raportowania, wykonując następujące czynności:

- otrzymuje raport za pośrednictwem kanałów dostarczonych przez LANZI S.r.l.
- wydać osobie zgłaszającej potwierdzenie otrzymania zgłoszenia w ciągu siedmiu dni od daty jego otrzymania;
- utrzymuje kontakt z osobą zgłaszającą i w razie potrzeby może zażądać od niej dodatkowych danych i informacji w celu uzupełnienia raportu;
- sumiennie śledzi raport poprzez działania odpowiednio sformalizowane w instrukcjach pracy IL_WB_01 i IL_WB_02 (dokumenty wewnętrzne "REPORT MANAGER");
- potwierdzenie odbioru raportu w ciągu trzech miesięcy od daty potwierdzenia odbioru;
- zapewnia jasne informacje o kanale, procedurach i warunkach wstępnych składania raportów wewnętrznych. Powyższe informacje są wyświetlane i łatwo widoczne w miejscach pracy LANZI S.r.l., a także są dostępne dla osób pozostających w stosunku prawnym z LANZI S.r.l., nawet jeśli nie znajdują się w miejscu pracy. Na stronie internetowej www.lanzigroup.com opublikowano sekcję zawierającą informacje o kanałach, procedurze i warunkach dokonywania zgłoszeń wewnętrznych (e-mail i bezpośrednie spotkanie z kierownikiem ds. raportowania)..

6.1.1 Rodzaje KANAŁÓW

Firma **LANZI S.R.L.**, po wysłuchaniu przedstawicieli lub organizacji związkowych, o których mowa w art. 51 dekretu ustawodawczego nr 81 z 2015 r., uruchomiła, zgodnie z art. 4 dekretu ustawodawczego 24/2023, kanały zgłaszania, które gwarantują poufność tożsamości osoby zgłaszającej, osoby zaangażowanej i osoby w każdym przypadku wymienionej w zgłoszeniu naruszenia, a także treści zgłoszenia i odpowiedniej dokumentacji.

Alerty za pośrednictwem **WEWNĘTRZNEGO KANAŁU SYGNAŁU** mogą być przekazywane przez:

- **STRONA** <https://lanzigroup.argosafebox.com>
- **SPOTKANIE BEZPOŚREDNIE** z "SIGNAL MANAGER" w osobach Monica Vinai (tel. +39 011 2284027) i Luca D'Andrea (tel. +39 011 2284040)

"SIGNALLING MANAGER" jest odpowiedzialny za zapewnienie utrzymania wymienionych kanałów, gwarantując odpowiednią promocję, również za pośrednictwem Internetu i stron intranetowych. Zgodnie z wymogami zawartymi we włoskim ustawodawstwie (L. 179/2017, L. 53/2021, Dekret ustawodawczy 24/2023) i dyrektywie (UE) 2019/1937, wymienione powyżej kanały zgłaszania chronią poufność osoby zgłaszającej oraz udostępnianych danych i informacji, zapewniając, że osoba, która zamierza ujawnić swoją tożsamość, otrzyma odpowiednią ochronę i jest zwolniona z działań odwetowych i/lub dyskryminacyjnych.

6.1.2 Typ reportera

Wszystkie osoby, wewnętrzne lub zewnętrzne, które pracują w imieniu i na rzecz **LANZI S.R.L.** lub które w jakikolwiek sposób są zainteresowane działalnością firmy, mogą dokonywać zgłoszeń. W kolejności hierarchicznej są to:

- Członkowie i członkowie organów korporacyjnych (zarząd);
- Pracownicy i współpracownicy, w różnym charakterze, **LANZI S.R.L.**;
- Strony trzecie (np. współpracownicy, konsultanci z jakimkolwiek rodzajem umowy lub zlecenia, strony działające w imieniu organizacji, takie jak pośrednicy i agenci, dostawcy produktów lub usług, dystrybutorzy, partnerzy biznesowi,) spoza **LANZI S.R.L.**

Dekret ustawodawczy 24/2023 NIE UWZGLĘDNIĄ ZNAKÓW ANONIMOWYCH, tj. zgłoszenie, na podstawie którego nie można ustalić tożsamości sygnalisty. Zgłaszanie anonimowe nie jest zalecane, ponieważ ogranicza możliwość dialogu z sygnalistą, a także odpowiedniej weryfikacji prawdziwości faktów.

Zgłoszenia anonimowe, w każdym przypadku, jeśli są uzasadnione i mogą ujawnić fakty i sytuacje związane z konkretnymi kontekstami, są rejestrowane przez "MANAGERA SYGNALIZACJI" jako zjawisko wymagające zbadania, a zatem będą traktowane poza systemem whistleblowingu i jako takie będą chronione jedynie przez ogólne zasady systemu prawa pracy, a nie przez szczególne zasady określone w dekreście ustawodawczym 24/2023.

6.1.3 Przedmiot raportów

Sygnaliści mogą zgłaszać niezgodne z prawem postępowanie, o którym mowa w dekreście ustawodawczym 231/2001 lub naruszenia przepisów procedur firmy, w tym tych zawartych w OMC 231 LANZI S.R.L.

Na przykład:

- Postępowanie mogące spowodować zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, użytkowników i obywateli lub szkody dla środowiska naturalnego.
- Oferty, otrzymywanie lub prośby o pieniądze, towary lub inne korzyści od i do osób trzecich lub pracowników **LANZI S.R.L.**, które sprzyjają korupcji lub praniu pieniędzy.
- Postępowanie mogące zaszkodzić interesowi publicznemu.
- Fałszowanie/utrudnianie/niszczenie dokumentów biznesowych lub księgowych oraz inne fałszywe przedstawianie informacji finansowych.
- Czynności dokonane z naruszeniem przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych.
- Nieuzasadnione płatności i rozliczenia.
- Nielegalny dostęp do systemów informatycznych.
- Niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych.

Przedmiotem zgłoszenia mogą być zatem naruszenia, a nawet podejrzenia naruszeń, rozumiane jako zachowania, działania lub zaniechania, które szkodzą interesowi publicznemu lub uczciwości administracji publicznej lub Spółki, o których zgłaszający dowiedział się w środowisku pracy **LANZI S.R.L.**,

6.1.4 Charakterystyka i minimalna treść ostrzeżeń

Raporty muszą być uzasadnione i oparte na precyzyjnych i zgodnych elementach faktycznych oraz muszą dostarczać użytecznych elementów umożliwiających "SIGNAL MANAGER" przeprowadzenie należytych i odpowiednich kontroli i weryfikacji.

Treść raportów nigdy nie może obejmować następujących okoliczności, które, jeśli zostaną zgłoszone, będą traktowane jako "NIEPRZEWIDZIANE":

- **osobiste żale reportera;**
- **roszczenia/roszczenia podlegające normalnej dyscyplinie stosunku pracy.**

"SIGNAL MANAGER" został odpowiednio przeszkolony w zakresie prawidłowego wypełniania formularza **"SIGNAL REPORT" (MOD_1_PO_231_L)**, który gromadzi treść raportu sporządzonego za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub po bezpośrednim spotkaniu z SIGNAL MANAGER. Raport ten zawiera następujące informacje:

- tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia wraz ze szczegółowymi informacjami na temat jej stanowiska, funkcji, na której pracuje lub pracowała, oraz danymi kontaktowymi;
- szczegółowy opis faktów będących przedmiotem raportu;
- okoliczności czasu i miejsca popełnienia naruszeń;
- elementy identyfikacji interesariuszy, w tym moderatorów;
- wskazanie osób, które mogą przedstawić fakty;
- wskazanie dokumentów, które mogą potwierdzić te fakty;
- wszelkie informacje przydatne dla rozwoju dochodzenia.

6.1.5 Rejestrowanie raportu

Wszystkie raporty są dokumentowane w odpowiednim **"REJESTRZE RAPORTÓW"** (**MOD_2_PO_231_L**) będącym w posiadaniu **"MENEDŻERA RAPORTÓW"**.

Wszystkie dane dotyczące wpisu są chronione za pomocą specjalnych środków, takich jak:

- identyfikacja osób upoważnionych do dostępu do odpowiednich danych;
- właściwe zarządzanie danymi (bezpieczeństwo, czas przechowywania, przechowywanie, dostęp i modyfikacja);
- identyfikowalność działań prowadzonych na dokumentacji papierowej i/lub cyfrowej.

Formularze **"MANAGERA ZGŁASZAJĄCEGO"** są segregowane i dostępne na potrzeby wszelkich późniejszych dochodzeń. Tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia oraz wszelkie inne informacje, z których można ją wywnioskować, bezpośrednio lub pośrednio, nie mogą być ujawniane (bez wyraźnej zgody osoby dokonującej zgłoszenia) osobom innym niż **"ZARZĄDZAJĄCY ZGŁOSZENIEM"**, wyraźnie upoważnionym do przetwarzania takich danych zgodnie z art. 29 i 32 ust. 4 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz art. 2 ust. 2 kodeksu ochrony danych osobowych. D. Dekret legislacyjny 196/2003.

Ponieważ rejestr i **"RAPORT SYGNALIZACYJNY"** są przechowywane w formie papierowej, są one chronione przez fizyczne zabezpieczenia składające się z szafy pancerniej, do której klucze przechowuje kierownik ds. raportowania.

6.1.6 Wstępna analiza raportu

Po dokonaniu rejestracji, **"SIGNALLING MANAGER"**:

- w ciągu 7 dni od daty otrzymania zgłoszenia wydać zgłaszającemu potwierdzenie jego otrzymania;
- inicjuje wstępną analizę raportu mającą na celu ocenę dopuszczalności raportu. Na tym etapie, jeśli zajdzie taka potrzeba, **"MANAGER"** ocenia zaangażowanie innych właściwych funkcji korporacyjnych, biorąc pod uwagę przedmiot raportu.

Na tym etapie **"REPORT MANAGER"** ocenia dopuszczalność samego raportu, tj. czy jest on **NIEPERTINENTNY** czy **PERTINENTNY**.

Na koniec tego etapu **"SIGNAL MANAGER"** przygotowuje **"Raport wstępny"**, w którym wymienia zawartość raportu i wyniki wstępnej analizy oraz klasyfikuje raport jako:

- **NIEISTOTNE:** nie jest konieczne kontynuowanie dochodzenia, ponieważ raport nie wchodzi w obiektywny zakres dekretu ustawodawczego 24/2023, ponieważ nie odnosi się do naruszeń modelu organizacyjnego Lanzi S.r.l. lub niezgodnego z prawem postępowania

zgodnie z dekretem ustawodawczym 231/2001 lub jest wyraźnie wykluczony zgodnie z ust. 1 powyżej. REPORT MANAGER archiwizuje raport;

- **NIEWERYFIKOWALNE:** nie jest możliwe kontynuowanie dochodzenia, ponieważ niejasność treści zgłoszenia nie pozwala na zrozumienie faktów lub załączone dokumenty są nieodpowiednie lub nieistotne. ZARZĄDZAJĄCY ZGŁOSZENIEM prosi zgłaszającego o dodatkowe informacje;
- **WERYFIKOWALNY:** konieczne jest kontynuowanie dochodzenia, ponieważ raport jest szczegółowy i zawiera poszlaki. "REPORT MANAGER" wszczyna odpowiednie dochodzenie, jak wskazano w poniższych punktach.

"Raport wstępny" jest zarządzany zgodnie z zasadami poufności i ograniczonego udostępniania, a jego zawartość jest zapisywana w rejestrze w celu zapewnienia pełnej identyfikowalności procesu i zarządzanych informacji.

6.1.7 Dochodzenie na podstawie weryfikowalnego raportu

W przypadku raportu zidentyfikowanego jako WERYFIKOWALNY, "REPORT MANAGER" definiuje plan pracy w celu sprawdzenia czy treść raportu została potwierdzona (całkowicie lub częściowo).

W celu ustalenia czy zgłoszenie jest uzasadnione, "ZARZĄDCA SKARGI" może:

- Skontaktować się ze zgłaszającym i wezwać go na osobistą i poufną rozmowę w celu uzyskania wyjaśnień i/lub uzupełnienia dostarczonych informacji i dokumentów.;
- Przeprowadzenie przesłuchania wszelkich innych osób, które mogą poinformować o zgłoszonych faktach;
- Przeprowadzenie wszelkich innych czynności uznanych za właściwe w celu zbadania wpisu.

W razie potrzeby i z zastrzeżeniem odpowiednich umów o poufności i prywatności, "SIGNAL MANAGER" może zaangażować zewnętrznych konsultantów lub ekspertów posiadających specjalistyczną wiedzę w zakresie dochodzeń w celu wsparcia dochodzenia, gdy nie są oni dostępni w firmie lub gdy bezstronność wewnętrznego śledczego nie jest zapewniona.

ZARZĄDZAJĄCY SPRAWOZDANIEM poinformuje Radę Nadzorczą Spółki o treści sprawozdania, aby - w ramach wykonywania uprawnień nadzorczych nad zgodnością z Modelem, które Dekret Ustawodawczy nr 231/2001 przyznaje Radzie Nadzorczej - mogła ona podzielić się swoimi ewentualnymi spostrzeżeniami i/lub uczestniczyć w dochodzeniu, a w każdym razie śledzić jego postępy.

Każda osoba zaangażowana w fazę dochodzenia podlega tym samym ograniczeniom i obowiązkom w zakresie poufności, co "ZARZĄDZAJĄCY RAPORTEM", jako adresat raportu, i

jest zobowiązana do podpisania "**UMOWY O POUFNOŚCI I NIEZACHOWANIU POUFNOŚCI**", w tym zewnętrzni konsultanci lub eksperci powołani do dochodzenia.

Zarządzanie dochodzeniem odbywa się za pomocą jasnej i jednoznacznej komunikacji, zapewniając ochronę wszystkich informacji, a ponadto nie ingeruje bezpośrednio ani pośrednio w żadne dochodzenia sądowe, które mogą zostać wszczęte w wyniku raportu, ale współpracuje z nimi.

6.1.8 Raport końcowy z badania

Na zakończenie procesu zarządzania zgłoszeniami nieprawidłowości "**MENEDŻER DS. ZGŁOSZEŃ NIEPRAWIDŁOWOŚCI**" sporządza końcowy *Raport z dochodzenia*. Raport ten jest zawsze przesyłany do Przewodniczącego Rady Dyrektorów, aby mógł on podjąć dalsze działania:

- przyjęcie środków i/lub działań, które mogą być konieczne w konkretnym przypadku w celu ochrony Spółki, w tym ewentualne zaangażowanie właściwych organów również w postępowanie karne;
- identyfikacja i wdrożenie wszelkich odpowiednich działań usprawniających; jak również
- inicjowanie środków zarządzania w ramach swoich kompetencji, w tym, jeśli spełnione są warunki wstępne, podejmowanie działań dyscyplinarnych.

Końcowy raport z dochodzenia jest załączony i powiązany z "**REJESTREM RAPORTÓW**" w celu zapewnienia pełnej identyfikowalności przeprowadzonego procesu i zarządzanych informacji.

Pod koniec fazy końcowego raportu z dochodzenia, "SIGNAL MANAGER" dostarcza zgłaszającemu "**RAPORT Z PODSUMOWANIA DOCHODZENIA**".

W szczególności informacja zwrotna dla sygnalisty musi zostać przekazana w ciągu trzech miesięcy od daty otrzymania zgłoszenia. Takie potwierdzenie może być również jedynie tymczasowe (np. rozpoczęcie wewnętrznego dochodzenia i jego postępy), przy założeniu, że po zakończeniu dochodzenia osoba zgłaszająca musi zostać poinformowana o jego ostatecznym wyniku.

6.1.9 Archiwizacja

"REPORT MANAGER" zapewnia rejestrację wszystkich zgłoszeń wraz z ich identyfikowalnością, a także archiwizację komunikacji ze zgłaszającym, zgłoszeń i wszelkiej powiązanej dokumentacji powstałej w trakcie dochodzenia, gwarantując najwyższy standard bezpieczeństwa i poufności.

Raporty wewnętrzne i powiązana dokumentacja są przechowywane przez okres niezbędny do przetworzenia raportu, a w każdym razie nie dłużej niż przez pięć lat od daty przekazania ostatecznego wyniku procesu raportowania, zgodnie z obowiązkiem zachowania poufności określonym w art. 12 ex. D. Lgs. 24/2023 oraz zasadą określoną w art. 5 ust. 1 lit. e) dawnego rozporządzenia (UE) 2016/679 i art. 3 ust. 1 lit. e) dawnego dekretu ustawodawczego 51/2018. W przypadku dokumentacji papierowej określa się jej przechowywanie w bezpiecznej lokalizacji (z odpowiednimi zabezpieczeniami fizycznymi); w przypadku dokumentacji cyfrowej (na nośnikach komputerowych) jest ona przesyłana do wyznaczonego repozytorium.

6.2. POUFNOŚĆ

Wszystkie osoby zaangażowane w przyjmowanie i przetwarzanie zgłoszeń muszą zapewnić całkowitą poufność informacji otrzymanych za pośrednictwem zgłoszeń, a w szczególności tożsamości sygnalistów, osób zaangażowanych i/lub wymienionych w zgłoszeniu, treści zgłoszenia i odpowiedniej dokumentacji, bez uszczerbku dla zobowiązań prawnych.

Z wyjątkiem wyżej wymienionych przypadków, w których ochrona nie ma zastosowania, tożsamość sygnalisty jest chroniona w każdym kontekście po wysłaniu zgłoszenia. Tożsamość zgłaszającego i dalsze informacje związane ze zgłoszeniami nie mogą być w rzeczywistości udostępniane, bez zgody zgłaszającego, stronom innym niż kierownik ds. zgłoszeń i wszelkie strony zaangażowane w zarządzanie zgłoszeniami oraz odbiorcy zgłoszeń (tożsamość zgłaszającego nie może zostać ujawniona tym ostatnim, bez uszczerbku dla zobowiązań).

W ramach postępowania dyscyplinarnego wszczętego przeciwko Sygnaliście tożsamość Sygnalisty może zostać ujawniona, pod warunkiem uzyskania jego wyraźnej zgody, jeżeli zarzut dyscyplinarny opiera się w całości lub w części na Sygnaliście, a znajomość tożsamości Sygnalisty jest absolutnie niezbędna do jego obrony. W takich przypadkach sygnalista jest informowany na piśmie o przyczynach ujawnienia poufnych danych.

W przypadku wszczęcia postępowania przed Trybunałem Obrachunkowym przeciwko sygnaliście, tożsamość sygnalisty nie jest ujawniana do czasu zamknięcia dochodzenia. Po

upływie tego terminu tożsamość zgłaszającego może zostać ujawniona przez organ księgowy na potrzeby postępowania.

Natomiast w postępowaniu karnym wszczętym przeciwko sygnaliście, tożsamość sygnalisty objęta jest tajemnicą zawodową do czasu zamknięcia postępowania przygotowawczego. Jeżeli organ sądowy, dla celów dochodzeniowych, chciałby poznać nazwisko sygnalisty, właściwa funkcja korporacyjna przekazuje tożsamość sygnalisty.

6.3. KIEROWNICTWO O WSZELKICH DZIAŁANIACH ODWETOWYCH I/LUB DYSKRIMINACYJNYCH

Żadna forma odwetu - rozumiana jako jakakolwiek forma zachowania, działania lub zaniechania, nawet jeśli jest to tylko próba lub groźba, dokonana w wyniku zgłoszenia i która powoduje lub może powodować, bezpośrednio lub pośrednio, niesprawiedliwą szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia, lub środek dyskryminacyjny, nawet jeśli jest to tylko próba lub groźba, z przyczyn związanych ze zgłoszeniem i występujących w kontekście pracy i powodujących uszczerbek dla osób chronionych - nie będzie dozwolona ani tolerowana wobec osoby dokonującej zgłoszenia lub innych osób wymienionych powyżej.

Przykłady działań odwetowych obejmują:

- zwolnienie, zawieszenie lub równoważne środki;
- zdegradowanie lub brak awansu;
- zmiana obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy;
- zawieszenie szkolenia lub ograniczenie dostępu do niego;
- punkty ujemne lub negatywne referencje;
- przyjęcie środków dyscyplinarnych lub innych sankcji, w tym grzywnien;
- przymus, zastraszanie, nękanie lub ostracyzm;
- dyskryminacja lub inne niekorzystne traktowanie;
- nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownik miał uzasadnione oczekiwania co do takiego przekształcenia lub nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony;
- szkody, w tym dla reputacji danej osoby, w szczególności w mediach społecznościowych lub szkody gospodarcze lub finansowe, w tym utrata możliwości ekonomicznych i utrata dochodów;
- umieszczenie na niewłaściwych listach na podstawie formalnego lub nieformalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, które może spowodować, że dana osoba nie będzie w stanie znaleźć zatrudnienia w danym sektorze lub branży w przyszłości;
- wcześniejsze rozwiązanie lub anulowanie umowy na dostawę towarów lub usług;
- unieważnienie licencji lub zezwolenia;

- żądanie poddania się badaniom psychiatrycznym lub medycznym.

Działania uznane za mające charakter odwetowy są uznawane za nieważne.

Osoba zgłaszająca nieprawidłowości, która uważa, że w wyniku zgłoszenia doświadczyła działań odwetowych i/lub dyskryminacyjnych, może poinformować o tym fakcie "ZARZĄDCE SKARGI", który oceni:

- Potrzeba i/lub możliwość przywrócenia sytuacji i/lub naprawienia negatywnych skutków dyskryminacji.
- Istnienie podstaw do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko sprawcy działań odwetowych i/lub dyskryminacji.

Sygnalista może również poinformować związek zawodowy, do którego należy lub reprezentatywny związek zawodowy w firmie, a także zgłosić sprawę do ANAC, który może nałożyć sankcje na daną firmę w przypadku stwierdzenia odwetowego charakteru zachowania lub działania.

6.4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DYSCYPLINARNYCH

W odniesieniu do ogólnych zasad inspirujących LANZI S.R.L. w procesie zarządzania zgłoszeniami naruszeń, jak określono powyżej, Spółka zastrzega sobie prawo do zastosowania odpowiednich środków dyscyplinarnych określonych w części ogólnej OMC 231 wobec następujących osób, bez uszczerbku dla jakiegokolwiek odpowiedzialności, w tym o charakterze cywilnym, karnym i/lub administracyjnym, która zostanie ustalona przez właściwe organy:

- **Zgłoszona odpowiedzialność za zgłoszone fakty:** pracowników, w przypadku których dochodzenie wykaże, że są oni odpowiedzialni za poważne nieprawidłowości i naruszenia wewnętrznych regulacji lub procedur. W przypadku, gdy zgłoszoną osobą jest osoba trzecia, Spółka zastrzega sobie prawo do zastosowania kar, a nawet natychmiastowego rozwiązania umowy, zgodnie z postanowieniami określonych klauzul umownych.
- **Pracownicy naruszający środki ochrony sygnalistów:** personel grożący lub w jakikolwiek sposób dopuszczający się działań odwetowych lub w inny sposób naruszający środki ochrony sygnalisty w dobrej wierze.
- **Zgłaszanie w złej wierze:** każdy, kto świadomie i w złej wierze dokonuje fałszywych i/lub nieuzasadnionych zgłoszeń wyłącznie w celu zniesławienia, pomówienia lub zaszkodzenia osobie, której dotyczy zgłoszenie, lub innym osobom wymienionym w zgłoszeniu (nieuzasadnione zgłoszenia dokonane w złej wierze lub w wyniku rażącego zaniedbania), lub nadużył lub niewłaściwie wykorzystał i/lub celowo wykorzystał niniejszą procedurę.
- **RAPORTY KIEROWNIKA:** sankcje wobec menedżera dokonującego zgłoszenia za brak weryfikacji otrzymanego zgłoszenia lub za naruszenie obowiązku zachowania poufności w dochodzeniu.

Wobec osób, które naruszyły zasady niniejszego protokołu operacyjnego, mogą zostać zastosowane środki dyscyplinarne.

Artykuł 21 dekretu ustawodawczego 24/2023 przewiduje również określone sankcje administracyjne za nieprzestrzeganie przepisów tego samego dekretu.

6.5 OGRANICZENIA ODPOWIEDZIALNOŚCI

Zgłaszający i inne osoby wymienione powyżej nie ponoszą żadnej odpowiedzialności cywilnej, karnej, administracyjnej ani dyscyplinarnej w przypadku ujawnienia informacji objętych obowiązkiem zachowania tajemnicy w odniesieniu do:

- ujawnienie i wykorzystanie tajemnicy służbowej (art. 326 kodeksu karnego);
- ujawnienie tajemnicy zawodowej (art. 622 kodeksu karnego);
- ujawnienie tajemnicy naukowej i przemysłowej (art. 623 kodeksu karnego);
- naruszenie obowiązku wierności i lojalności (art. 2105 kodeksu karnego);
- naruszenie przepisów o ochronie praw autorskich;
- naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych;
- ujawnianie lub rozpowszechnianie informacji o naruszeniach, które naruszają dobre imię osoby, której dotyczą.

Ograniczenie odpowiedzialności ma również zastosowanie do zachowań, działań lub zaniechań ze strony organu lub osoby, jeśli są one związane ze zgłoszeniem i ściśle niezbędne do ujawnienia naruszenia (nie są zbędne).

Zwolnienie z odpowiedzialności działa tylko wtedy, gdy spełnione są określone warunki, takie jak:

- pozyskanie informacji lub dostęp do dokumentów były zgodne z prawem (np. reporter wykonał kopie dokumentów/dostęp do poczty elektronicznej innego współpracownika za jego zgodą)
- w momencie dokonywania zgłoszenia sygnalista miał uzasadnione podstawy, aby sądzić, że informacje są niezbędne do ujawnienia naruszenia (np. wymóg ten nie jest spełniony w przypadku celów mściwych lub oportunistycznych)
- osoba dokonująca zgłoszenia miała uzasadnione podstawy, aby sądzić, że informacje są prawdziwe i mieszczą się w zakresie zgłoszenia, a ponadto dokonała zgłoszenia w sposób przewidziany w niniejszej procedurze.

W każdym przypadku odpowiedzialność karna i wszelka inna odpowiedzialność, w tym odpowiedzialność cywilna lub administracyjna, nie jest wykluczona za zachowanie, działania lub zaniechania niezwiązane ze zgłoszeniem lub niekonieczne do ujawnienia naruszenia.

7. SKARGA

Sygnalista może swobodnie zwracać się do właściwych krajowych organów sądowych i księgowych, korzystając z zapewnionej ochrony.

8. ŚRODKI WSPIERAJĄCE

Zgłaszający i inne wyżej wymienione strony mogą, w celu jak najlepszego wdrożenia raportu, zwrócić się do podmiotów trzeciego sektora (których listę można znaleźć na stronie internetowej ANAC), które zapewniają bezpłatną pomoc i doradztwo:

- w sprawie warunków sprawozdawczości;
- na temat ochrony przed działaniami odwetowymi uznanej w ustawodawstwie krajowym i unijnym; oraz
- o prawach osoby zaangażowanej;
- na temat warunków dostępu do pomocy prawnej.

9. INFORMACJE I SZKOLENIA

W celu zapewnienia skuteczności procesu ochrony osób zgłaszających naruszenia, które mogą "... zaszkodzić integralności podmiotu prywatnego...", Spółka zapewnia odpowiednie informacje i podstawowe szkolenia dla wszystkich pracowników w zakresie zasad postępowania i opisanych metod operacyjnych w celu prawidłowej realizacji zgłoszeń.

10. PRZEPŁYW INFORMACJI DO ORGANU NADZORCZEGO

"ZARZĄDZAJĄCY RAPORTAMI" przekazuje Radzie Nadzorczej (Rada Nadzorcza) raporty dotyczące popełnienia przestępstw źródłowych, o których mowa w artykułach dekretu ustawodawczego 231/2021 oraz wszelkich naruszeń OMC 231. Rada Nadzorcza gwarantuje poufność treści raportów do czasu zakończenia dochodzeń mających na celu weryfikację znaczenia raportu w odniesieniu do przestępstw źródłowych zidentyfikowanych przez Spółkę. Tabela synoptyczna, przedstawiona poniżej, zawiera następujące dane:

"Działalność wrażliwa na ryzyko popełnienia przestępstwa źródłowego"; "Informacja dla Rady Nadzorczej"; "Odpowiedzialność za przygotowanie i/lub przesłanie raportu do Rady Nadzorczej"; "Działanie / Częstotliwość".

Wśród możliwych wymaganych działań znajdują się:

- **Wysyłanie:** przepływy informacji dotyczące zgłoszeń naruszeń dotyczących przestępstw źródłowych, o których mowa w artykułach dekretu ustawodawczego 231/01 oraz naruszeń OMC 231 będą kierowane do Rady Nadzorczej poprzez przesłanie ich drogą elektroniczną na dedykowaną skrzynkę pocztową;
- **Predyspozycje:** Rada Nadzorcza wymaga przygotowania wymaganej dokumentacji na konkretne posiedzenie, które może zostać zwołane w dowolnym momencie; wywiady z menedżerami mają głównie na celu dostarczenie aktualizacji i spostrzeżeń na temat istotnych informacji lub danych przydatnych do oceny działalności obciążonej ryzykiem lub metod zarządzania.

10.1 Tabela synoptyczna przepływu informacji do Rady Nadzorczej

Wrażliwa działalność zagrożona popełnieniem przestępstwa	Informacje dla Rady Nadzorczej	Odpowiedzialność za przygotowanie i/lub przesłanie do Rady Nadzorczej	Działanie / częstotliwość
Zarządzanie raportami wewnętrznymi	▪ Komunikat w sprawie sprawozdań dotyczących popełnienia przestępstw źródłowych zgodnie z dekretem ustawodawczym 231/2001.	KIEROWNIK DS. RAPORTOWANIA	Wysyłanie / wydarzenie

11. OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM PROTOKOŁEM

Za weryfikację niniejszej Procedury Operacyjnej odpowiedzialny jest "SIGNAL MANAGER", natomiast za upoważnienie do jej wydania odpowiedzialny jest Dyrektor Zarządzający.

Wszelkie zmiany w niniejszym dokumencie muszą zostać zatwierdzone przez Dyrektora Zarządzającego, a także przekazane Radzie Nadzorczej (RN), która oceni ich adekwatność i zgodność z "WZOREM 231".

Niniejsza Procedura Operacyjna będzie podlegać przeglądowi i ewentualnym zmianom w przypadku stwierdzenia istotnych naruszeń lub w przypadku istotnych zmian w organizacji firmy i działalności prowadzonej przez Spółkę.

Za rozpowszechnianie i archiwizację Procedury odpowiedzialny jest "SIGNAL MANAGER".

Załączniki, o których mowa w niniejszej Procedurze, a także wszelka dalsza dokumentacja uzupełniająca, w tym raporty dotyczące popełnienia przestępstw zgodnie z dekretem ustawodawczym nr 231/2021, są przechowywane przez "SIGNAL MANAGER".