Politica di Whistleblowing

Contenuti

1. Obiettivo 1
2. Ambito di applicazione 1
3. Whistleblowing 1
3.1. Esempi di casi di whistleblowing 2
3.2. Casi che non costituiscono segnalazioni whistleblowing 2
4. Principi 2
5. Procedura di segnalazione 2
5.1. Per i dipendenti 2
5.2. Per terze parti 3
6. Sintesi 3

1. Obiettivo

In Tentamus, ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale e un ambiente di lavoro sicuri, etici e conformi alle normative. Incoraggiamo i nostri dipendenti e le terze parti che agiscono per nostro conto a segnalare tempestivamente e in modo appropriato eventuali preoccupazioni legittime in merito a comportamenti scorretti o irregolarità.

Questa politica ha lo scopo di:

- Sostenere i nostri valori.
- Garantire che i dipendenti e le terze parti possano sollevare dubbi senza timore di ritorsioni.
- Fornire un processo trasparente e riservato per la gestione delle segnalazioni.

2. Ambito di applicazione

Questa politica entra in vigore immediatamente e si applica a tutte le aziende di Tentamus Group.

3. Whistleblowing

Per whistleblowing si intende la segnalazione di irregolarità, illeciti o comportamenti non etici all'interno di un'organizzazione. I whistleblower (o segnalanti) sono spesso dipendenti, fornitori o altre figure interne all'azienda che vengono a conoscenza di un illecito e scelgono di segnalarlo per proteggere l'interesse pubblico, l'azienda o se stessi da potenziali danni.

Il whistleblowing comporta solitamente la segnalazione di gravi condotte scorrette, tra cui:

- Frode
- Corruzione
- Danni ambientali
- Discriminazione
- Molestie
- Violazioni delle normative di sicurezza
- Occultamento di quanto sopra

3.1. Esempi di casi di whistleblowing

a. **Corruzione**: Un dipendente scopre che un collega accetta tangenti da un fornitore per ottenere vantaggi ingiusti nell'assegnazione di contratti.
b. **Violazioni delle leggi sul lavoro**: Un dipendente osserva un trattamento ingiusto o discriminatorio nei confronti di un collega.
c. **Pericoli per la sicurezza**: Un dipendente del laboratorio segnala la presenza di materiali pericolosi stoccati in modo improprio che comportano rischi significativi per i dipendenti e per l'ambiente.

3.2. Casi che non costituiscono segnalazioni whistleblowing

a. **Conflitti personali**: Lamentele relative a toni poco amichevoli o conflitti interpersonali che non riguardano questioni organizzative più ampie.
b. **Comportamenti scorretti di lieve entità senza impatti significativi**: Ad esempio, ritardi occasionali che non hanno impatti sistematici o significativi sull'azienda.
c. **Accuse infondate**: Affermazioni fatte senza prove concrete, come l'accusa infondata su una violazione della riservatezza delle informazioni, a meno che non siano fornite ulteriori prove.

4. Principi

- Tutte le segnalazioni saranno trattate in modo equo e appropriato.
- Non saranno tollerate molestie o vittimizzazioni nei confronti di chi solleva preoccupazioni legittime.
- I segnalanti rimarranno anonimi, a meno che non acconsentano a effettuare una divulgazione pubblica.
- I dipendenti non subiranno ritorsioni per aver fatto una segnalazione, anche qualora le preoccupazioni si rivelassero infondate. Tuttavia, questa protezione non si applica a coloro che consapevolmente fanno affermazioni false o malevole.

5. Procedura di segnalazione

5.1. Per i dipendenti

Se un dipendente ritiene, in buona fede, che in azienda esistano comportamenti scorretti o altre irregolarità, deve segnalarlo tempestivamente:

- al proprio superiore, al livello dirigenziale successivo o al dipartimento Risorse Umane;

- oppure, qualora non si sentisse a proprio agio a parlare con il personale interno, tramite EthicsPoint, una piattaforma sicura e affidabile fornita da Navex che consente di fare segnalazioni confidenziali per iscritto o tramite una linea telefonica dedicata.

5.2. Per terze parti

Se un cliente, un partner o una qualsiasi parte esterna che agisce per conto di Tentamus Group ritiene, in buona fede, che esistano irregolarità all'interno del Gruppo, dovrebbe segnalarlo immediatamente tramite EthicsPoint.

6. Sintesi

Un caso di whistleblowing si verifica quando ci sono gravi violazioni o rischi che riguardano l'azienda, i dipendenti o il pubblico. Le questioni personali minori o i malintesi non rientrano nel whistleblowing e devono essere risolte tramite canali alternativi.

In ottemperanza ai nostri obblighi legali, abbiamo introdotto EthicsPoint come piattaforma sicura, la quale offre ai nostri dipendenti l'opportunità di condividere preoccupazioni legittime, soprattutto in situazioni in cui non si sentono a proprio agio nel parlare direttamente con il proprio superiore.

6 febbraio 2025

Dott. Christian Rebhan
CEO Tentamus Group GmbH