



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

Nota: version stampate o file locali non attestano la validità procedurale!

Creato Vanna Lettieri	Approved Lorenzo Menaldo	Versione 1.0
Dip. SE-AD	Dip. FVE-AD-F	KSU-Class: xx
In vigore dal Data 14.02.2024	Ambito di applicazione MAN Truck & Bus Italia S.p.A	Deliberato da Management Board di MTB IT Marc Martinez Eva Biasibetti Lorenzo Menaldo Data: 14.02.2024



**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**

Sommario

1	OBIETTIVO	4
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3	DEFINIZIONI.....	5
4	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE.....	10
4.1	Altri canali interni di segnalazione	10
5	PRINCIPI E GARANZIE PROCEDURALI	10
5.1	Equità procedurale.....	11
5.2	Presunzione di innocenza.....	11
5.3	Protezione dei segnalanti.....	11
5.3.1	Riservatezza, protezione e informazione.....	11
5.3.2	Anonimato.....	12
5.3.3	Malafede	12
5.4	Ragionevolezza	12
5.5	Conduzione delle indagini.....	12
5.6	Legge applicabile e protezione dei dati	12
5.7	Diritto di essere ascoltati, informando la persona segnalata	12
5.7.1	Diritto di essere ascoltati.....	12
5.7.2	Informazione alla persona segnalata, informazioni al termine dell'indagine	13
5.8	Diritto di difesa	13
5.9	Principio di riservatezza e obbligo di informazione.....	13
5.10	Principio di legalità	13
5.11	Riabilitazione.....	14
5.12	Obblighi di collaborazione	14
6	RESPONSABILITÀ.....	14
6.1	Elaborazione delle segnalazioni	14
6.2	Documentazione e <i>reporting</i>	15
6.2.1	Documentazione	15
6.2.2	Reporting.....	15
6.3	Requisiti di notifica	16
6.4	Indagini rapide e approfondite	16
6.5	Rimedio alle attività illecite.....	17
7	INVESTIGAZIONE.....	17
7.1	Ricezione e gestione delle segnalazioni.....	17
7.2	Segnalazioni al di fuori della responsabilità del TRATON Investigation Office	18
7.3	Segnalazioni relative ad alcuni Dipendenti	18
7.4	Plausibility Check e pre-valutazione di potenziali rischi	18

Nota: version stampate o file locali non attestano la validità procedurale!

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



7.5	Comitato di Coordinamento	19
7.6	Categorizzazione	19
7.6.1	Sospetto di gravi violazioni normative	19
7.6.2	Sospetto di altre violazioni normative	19
7.6.3	Categorizzazione come non documentata/non fondata	20
7.7	Investigazione su violazioni normative gravi.....	20
7.7.1	Ambito dell'indagine.....	20
7.7.2	Reportistica finale	20
7.7.3	Commissione disciplinare	21
7.7.4	Irrogazione delle sanzioni	21
7.8	Investigazione su altre violazioni normative	22
8	INDAGINI PENALI E AMMINISTRATIVE.....	22
9	COINVOLGIMENTO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI.....	23
10	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI.....	23
11	MODIFICHE ALLA BRAND POLICY MR_04_5	24

Nota: version stampate o file locali non attestano la validità procedurari



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

1 OBIETTIVO

L'integrità e il rispetto delle leggi e dei regolamenti sono i fondamenti della nostra politica aziendale e sono priorità assolute per il Gruppo MAN e le società che ne fanno parte, tra cui MAN Truck & Bus Italia S.p.A. (di seguito anche MAN IT).

Il rispetto delle leggi vigenti, dei valori etici fondamentali e l'agire sostenibile sono, per la Società, elementi irrinunciabili per la conduzione degli affari, su cui basare la propria capacità di essere un attore competitivo del proprio settore di business.

La presente Procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di violazioni normative. Contiene standard come codici di condotta generali per l'implementazione e l'esecuzione dei processi investigativi interni al Gruppo MAN e a MAN IT e stabilisce le competenze, le responsabilità e i requisiti di cooperazione all'interno del Gruppo TRATON.

La presente Procedura rappresenta l'attuazione a livello locale della MAN Brand Policy MR_04_5 "Indagini interne", opportunamente emendata per tenere conto delle specificità di MAN IT e della normativa italiana.

Il Gruppo MAN ripone fiducia in tutti i suoi dipendenti. Da loro ci si aspetta che siano guidati da valori etici nelle azioni, in particolare che si comportino in modo onesto, che si comportino in modo leale tra di loro, con i clienti e i partner commerciali, che rispettino le leggi e le norme vigenti in MAN IT (anche in quanto parte del Gruppo MAN) e nei Paesi in cui opera e che adempiano agli obblighi previsti dai loro contratti di lavoro. MAN IT si aspetta che i propri dirigenti agiscano come modelli di comportamento.

Non sono, pertanto, tollerate violazioni delle regole, in particolare violazioni di legge – inclusa quella che deriva dall'adesione all'UE- o del Codice Etico ("MAN Code of Conduct") o del Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Tali violazioni, ove accertate, saranno sanzionate e, se necessario, portate all'attenzione delle Autorità competenti.

Le sanzioni derivanti da violazioni seguono il principio di proporzionalità e tengono conto della gravità della violazione, di eventuali precedenti/recidive e delle responsabilità/ruolo del dipendente nel Gruppo MAN, nonché delle circostanze specifiche del singolo caso.

Per prevenire le violazioni, identificarle il prima possibile, adottare misure correttive e applicare sanzioni, è necessaria una formazione regolare sul rispetto delle leggi e dei regolamenti interni, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, oltre a una cultura aziendale basata sulla legalità.

Ciò richiede l'attenzione da parte di tutti i dipendenti, la loro disponibilità a segnalare potenziali violazioni in caso di ragionevole sospetto, affinché possano essere affrontate e verificate in modo tempestivo, intervenendo per bloccare subito l'eventuale attività difforme dalle regole e/o applicando sanzioni nel caso di accertamento delle violazioni segnalate.

Chi effettua la segnalazione è tutelato da qualsiasi atto di discriminazione o ritorsione derivante, direttamente o indirettamente, dall'aver fatto la segnalazione.

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 (che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing), pone un chiaro divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti di chi effettua la segnalazione (c.d. whistleblower) e di altri soggetti specificamente indicati, come si dirà di seguito.

I dipendenti saranno trattati in modo equo nelle indagini sulle asserite violazioni. Fino a prova contraria, vale sempre il principio di presunzione di innocenza.

Nota: version stampate o file locali non attestano la validità procedurati



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a MAN Truck & Bus Italia S.p.A.

Le differenze rispetto alla Brand Policy MR_04_5 sono dovute all'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs.24/2023 e sono state condivise con l'Investigation Office di TRATON SE e con il reparto GOC di MAN Truck & Bus SE.

Le modifiche non cambiano i principi e le regole della Brand Policy MR_04_5, ma sono finalizzate a garantire il rispetto del D.Lgs. 231/2001 e del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (nominato ai sensi del medesimo D.Lgs.), nonché il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 disciplinando i canali di segnalazione interni e le modalità di collaborazione con l'Ufficio Investigativo TRATON.

In ogni caso, ogni violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o dello stesso decreto che non rientri nell'ambito di applicazione della presente Policy rimane sotto la gestione dell'Organismo di Vigilanza.

3 DEFINIZIONI

Altra Violazione Normativa: secondo la definizione della Brand Policy MR_04_5, si intende qualsiasi Violazione Normativa che non rientra nella definizione di Violazione Normativa Grave.

Canali di segnalazione interni: sono canali appositamente implementati dal Gruppo e/o da MAN IT per consentire a chi è in possesso di informazioni su possibili Violazioni Normative Gravi o Altre Violazioni Normative di effettuare una segnalazione con garanzia di riservatezza tra il segnalante e gli uffici preposti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Canale Whistleblower “Speak up!”: un canale elettronico per Whistleblower messo a disposizione dall'Ufficio Investigativo di TRATON per consentire ai segnalanti di inviare segnalazioni in modo riservato e sicuro.

Categorizzazione: è la classificazione di una segnalazione da parte del destinatario della stessa dopo il completamento del controllo di rilevanza e la prevalutazione dei rischi potenziali.

Central VW Investigation Office: è l'ufficio centrale della *Group Compliance* di Volkswagen AG.

Comitato di Coordinamento: è il comitato istituito per il coordinamento e la consultazione delle Indagini sotto la guida dell'Ufficio investigativo di TRATON. Il Comitato di Coordinamento è composto dal Head of the TRATON Investigation Office, il Chief Compliance Officer, il Chief Audit Executive, l' Head of Corporate Security e l' HR Coordinator di TRATON SE e dal Chief Compliance Officer, Chief Audit Executive, Head of Corporate Security e Head of HR di MTB SE o della Società interessata dal punto di vista territoriale. In singoli casi, tutti i membri possono nominare dei rappresentanti che partecipino alle riunioni.

Commissione Disciplinare: è la commissione istituita sotto la guida del *Chief Compliance Officer* di TRATON SE, composta dal *Chief Human Resources Officer*, dal *Chief Audit Executive*, dal Coordinatore HR e dal *Chief Compliance Officer* di TRATON SE, nonché dal *Chief Executive Officer*, dal *Chief Human Resources Officer* e dal *Chief Compliance Officer* di MAN Truck & Bus SE o della Società interessata dal punto di vista territoriale. In singoli casi, tutti i membri possono nominare dei rappresentanti che partecipino alle riunioni. I membri senza diritto di voto, come ad esempio i membri dell'Ufficio indagini di TRATON e dell'Unità investigativa, possono partecipare alle riunioni se necessario per ottenere informazioni rilevanti per il caso.

Coordinatore delle Risorse Umane: è la persona nominata dal rispettivo membro dell'Organo Amministrativo di TRATON SE che svolge a livello centrale i compiti di gestione del personale



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

secondo la Brand Policy MR_04_5. Il Coordinatore delle Risorse Umane può agire anche attraverso un rappresentante. Se non viene nominato un coordinatore delle risorse umane, questi compiti vengono svolti dal responsabile del dipartimento Risorse umane di TRATON SE. Il coordinatore delle risorse umane di TRATON SE coinvolgerà il Direttore delle Risorse Umane di MAN Truck & Bus Italia.

D. Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche; è la legge che ha introdotto in Italia la responsabilità degli enti dipendente dalla commissione di specifici reati, detti reati presupposto.

D. Lgs. 24/2023: è il Decreto Legislativo che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 sul *whistleblowing* in vigore dal 30 marzo 2023.

Dipendenti: i dipendenti di MAN Truck & Bus Italia S.p.A., compresi i dirigenti e i membri del Consiglio di Gestione. Sono dipendenti anche le persone il cui contratto di lavoro o di servizio è sospeso, segnatamente perché sono state assunte da una società collegata non controllata.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore della segnalazione: Ai sensi dell'art. 4, D. Lgs. 24/2023 la Società ha incaricato quale "Gestore della segnalazione" la società TRATON SE, in particolare l'*Investigation Office* di TRATON SE, che al proprio interno ha costituito un team dedicato alla gestione delle segnalazioni di MAN IT, in conformità al "Group Cooperation Agreement". Il Gestore della segnalazione ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.

Gruppo MAN: MAN Truck & Bus SE e le società che ne fanno parte.

Gruppo TRATON: TRATON SE e le sue controllate.

Investigazione: è il processo di accertamento interno di possibili violazioni segnalate ai sensi della presente procedura.

Manager: sono dipendenti di elevato inquadramento organizzativo e contrattuale, come membri del Management Team (in MTB IT sono inclusi Manager dal livello Quadro in su).

Modello Organizzativo (o Modello 231 o MOG): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da MAN IT sulla base delle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001.

Organismo di Vigilanza: l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e al suo aggiornamento, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Organo competente: è l'organo incaricato di individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e proporre, eventualmente, l'adozione di eventuali misure disciplinari. Con esclusivo riferimento al D. Lgs. 231/2001 la funzione competente è sempre l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società. L'Organo competente può differire dal soggetto che riceve la segnalazione ed è incaricato del suo accertamento.

Persona segnalata: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

RSU: sono le organizzazioni sindacali ai sensi della legge vigente, che rappresentano categorie di lavoratori nella difesa dei loro interessi.

Segnalante: azionisti, componenti degli Organi Sociali, le persone con funzioni di amministrazione,



**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**

direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, tutti i Dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti che svolgono in favore della Società la propria attività lavorativa (quali ad esempio lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, ecc.) e ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui MAN IT entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A tali soggetti sono equiparati, ai fini delle tutele di cui alla presente procedura e secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela si applica PRE – DURANTE e POST rapporto di lavoro / di collaborazione.

Segnalazioni rilevanti: segnalazione che presenta almeno una delle seguenti caratteristiche:

1. ha ad oggetto atti o fatti che coinvolgono amministratori o membri dell'organo di controllo della Società;
2. ha ad oggetto atti o fatti che coinvolgono l'alta dirigenza della Società;
3. ha ad oggetto atti o fatti di rilevanza penale;
4. ha ad oggetto atti o fatti che coinvolgono i potenziali segnalanti;
5. può comportare un alto rischio di sanzioni regolamentari o legali, perdite finanziarie di rilievo o significativi impatti sulla situazione finanziaria o patrimoniale della Società e/o danni di reputazione;
6. ha ad oggetto atti o fatti che possono avere un impatto economico rilevante in termini di reputazione o di sanzioni;
7. ha ad oggetto violazioni ripetute sistematicamente;
8. ha ad oggetto un comportamento ritorsivo nei confronti del segnalante;
9. ha un impatto significativo sul sistema di controllo interno del Gruppo.

Segnalazione rilevante per il Gruppo VW: la segnalazione è rilevante per il Gruppo VW quando è così grave da avere un impatto sull'intero Gruppo Volkswagen, ad esempio se il rischio potrebbe verificarsi anche in altre società del Gruppo VW. L'Ufficio Investigativo Centrale VW deve essere informato per ulteriori azioni da parte dell'Ufficio Investigativo TRATON.

Segnalazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 24/2023: Coerentemente con il D. Lgs. 24/2023 è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti di MAN IT e/o – in ogni caso – chiunque agisca in nome, per conto, nell'interesse o presso una delle società appartenenti a MAN IT (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, tirocinanti, etc.).

Gli atti o fatti oggetto di segnalazioni possono riguardare i seguenti aspetti:

1. condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 e del Codice Etico adottato dalla Società. In questo caso il fatto oggetto di segnalazione viene



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

riportato anche all'Organismo di Vigilanza;

2. violazioni delle procedure di Gruppo e/o adottate dalla Società;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori;
7. più in generale tematiche di business integrity (ad esempio, condotte scorrette nella gestione degli affari, eventi dannosi che coinvolgono la clientela, conflitti di interesse), che includono, a titolo esemplificativo, anche quanto relativo alle seguenti casistiche:
 - condotte illecite, rilevanti ai sensi delle normative applicabili alle attività svolte dalla Società (ad es Normativa ambientale, Normativa di diritto dell'Unione Europea...);
 - comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
 - condotte consistenti in violazione degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

Resta comunque fermo che **non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.**

Società del Gruppo TRATON: sono società in cui TRATON SE detiene una partecipazione diretta o indiretta pari o superiore al 50%.

Ufficio Investigativo TRATON: ufficio investigativo costituito presso la Capogruppo TRATON SE, all'interno del dipartimento *Governance, Risk & Compliance* per accertare, elaborare alcune segnalazioni di Violazioni Normative (in particolare le Gravi Violazioni Normative) che riguardano il Gruppo MAN e, quindi, anche MAN IT.

Unità Investigative: oltre all'Ufficio Investigativo TRATON (Gestore nominato ex D. Lgs.



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

24/2023), sono le Unità/Funzioni che di volta in volta sono coinvolte per l'accertamento delle segnalazioni. A seconda dei casi, possono essere dipendenti del dipartimento Audit di MAN Truck & Bus SE, ovvero Funzioni di MAN IT, che agiscono previo conferimento di specifico mandato investigativo. Le Unità investigative possono richiedere il supporto di fornitori di servizi esterni (ad es. società di revisione, studi legali, ecc.). Nella misura in cui le Unità Investigative agiscono in base alla presente procedura (e alla corrispondente *Policy* di Gruppo) devono attenersi alle istruzioni dell'Ufficio Investigativo di TRATON in qualità di Gestore ex D. Lgs. 24/2023. Questa facoltà di impartire istruzioni riguarda solo le attività dell'Unità investigativa ed è quindi limitata nel tempo allo svolgimento di un'indagine specifica e riguarda le sole persone messe a disposizione per eseguire le verifiche. Inoltre, a livello locale, l'Unità investigativa è anche costituita da un referente locale (solitamente il membro interno dell'OdV di MAN IT) che svolge il ruolo di interlocutore tra l'Ufficio Investigativo di TRATON e l'organizzazione di MAN IT.

Violazioni normative: sono tutte le violazioni, commesse in modo intenzionale o per negligenza, di norme di legge (nazionali e internazionali) o di regolamenti aziendali interni (in particolare le violazioni del Codice Etico, del Modello 231 o degli obblighi contrattuali di lavoro). Ai fini del processo di accertamento delle violazioni e delle conseguenze anche sanzionatorie, si distingue tra Violazioni Gravi e Altre violazioni Normative.

Violazioni Normative Gravi: secondo la *Brand Policy MR_04_5* sono violazioni:

- che colpiscono in modo significativo gli interessi del Gruppo TRATON o di una delle Società del gruppo, in particolare interessi di reputazione o interessi finanziari, oppure
- che violano in modo significativo i valori etici del Gruppo TRATON.

Pertanto, in linea di principio, nelle seguenti circostanze si deve presumere una Violazione Normativa Grave:

- corruzione grave, reati "dei colletti bianchi" e reati fiscali;
- reati ambientali gravi;
- violazioni gravi in materia di diritti umani (ad es. sfruttamento del lavoro minorile);
- violazioni gravi del diritto antitrust e della legge sulla concorrenza;
- violazioni significative delle norme che prevengono e contrastano il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo;
- violazioni gravi di norme sulla sicurezza dei prodotti e sui loro requisiti tecnici;
- violazioni gravi delle leggi sulla protezione dei dati personali;
- violazioni significative commesse da dipendenti con qualifica di Dirigenti;
- elevato rischio di sanzioni aziendali a causa di violazioni gravi (ad esempio, multe e imposte, divieto di transazioni commerciali con la PA, perdita delle licenze per le operazioni commerciali);
- associazione a delinquere;
- sfruttamento sistematico delle strutture aziendali per commettere infrazioni.

I seguenti casi rappresentano sempre una Violazione Normativa Grave:

- violazione delle norme che vietano ritorsioni nei confronti del segnalante,
- mancata segnalazione da parte dei Dirigenti secondo quanto previsto dalla Sezione 5,



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

- abuso del “sistema di whistleblowing” con segnalazioni che si sostanziano in accuse consapevolmente false.

L'inserimento di ulteriori fattispecie e chiarimenti circa i casi di cui al sopra riportato elenco sono rimessi all'Ufficio Investigativo di TRATON, che fornirà ulteriori spiegazioni vincolanti e le pubblicherà sulla rete Intranet. Le società del Gruppo sono tenute ad informare i propri dipendenti di tali spiegazioni in modo appropriato.

4 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

I soggetti definiti “segnalanti” nel paragrafo numero 3 possono effettuare la propria segnalazione attraverso diversi canali interni, che rispondono ai requisiti di cui al D. Lgs. 24/2023:

- In forma scritta, attraverso il portale informatico “*Speak up!*” (<https://www.bkms-system.net/TRATON>), per il cui utilizzo MAN IT ha stipulato specifico contratto di service con la Capogruppo TRATON SE.

Il portale è disponibile in diverse lingue e, in ogni caso, il segnalante può utilizzarne una qualsiasi per inviare la sua segnalazione. I file relativi alla segnalazione possono essere caricati sul portale in modo sicuro. Il portale, inoltre, garantisce l'impossibilità di nascondere o eliminare una segnalazione pervenuta o di alterare in qualsivoglia modo il loro contenuto e quanto caricato.

- In forma orale, attraverso la **HotLine** del Gruppo Volkswagen, contattabile H24/7 ai seguenti recapiti telefonici:
 - + 800 444 46300* (numero verde internazionale)
 - + 49 5361 946300 (numero a pagamento, se l'operatore telefonico non supporta il servizio gratuito).

Ex art. 4, D. Lgs. n. 24/2023, i canali di segnalazione interna sono canali che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto di questa e della relativa documentazione.

Il Gestore delle segnalazioni riceve e registra le segnalazioni provenienti dai canali di segnalazione interna, come sopra riportati.

4.1 Altri canali interni di segnalazione

In aggiunta ai due canali sopra descritti e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può altresì effettuare la propria segnalazione:

- all'Ufficio investigativo TRATON, scrivendo a investigation-office@traton.com. Le segnalazioni possono essere effettuate in tedesco, italiano e inglese, nonché in altre lingue ufficiali dei Paesi interessati;
- All'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, scrivendo all'indirizzo e-mail odv.mtbit@man.eu. Le segnalazioni possono essere effettuate in italiano o in inglese.

Si precisa che tali canali di segnalazione sono gestiti rispettivamente dall'Ufficio Investigativo TRATON e dall'Organismo di Vigilanza con assunzione dell'obbligo di tutelare la riservatezza del segnalante, pur non essendo muniti di livelli tecnici di sicurezza equiparabili a quelli dei canali principali (es.

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



crittografia) e che, pertanto, non è possibile assicurare lo stesso livello di tutela previsto dal D.Lgs. 24/2023 come garantito dal portale o dalla HotLine.

Se sono necessarie traduzioni, la riservatezza è garantita da accordi con le rispettive agenzie di traduzione.

5 PRINCIPI E GARANZIE PROCEDURALI

I seguenti principi e garanzie procedurali si applicano a tutte le indagini relative a sospetti di violazioni segnalate ai sensi della presente procedura locale.

Il paragrafo 5.8 si applica solo alle indagini su gravi violazioni normative. Si applicano inoltre i regolamenti degli organi competenti incaricati di indagare su casi sospetti di altre violazioni normative (ad esempio, l'Organismo di Vigilanza), a condizione che siano in linea con la presente procedura e con la *Brand Policy MR_04_5*.

5.1 Equità procedurale

Il principio dell'equità procedurale si applica a tutte le indagini. Solo le informazioni acquisite legalmente possono essere utilizzate ai fini dell'indagine. Le persone segnalate devono essere trattate con rispetto.

5.2 Presunzione di innocenza

Le indagini devono essere condotte in modo neutrale e obiettivo, nel rispetto della presunzione di innocenza. Analogamente alle prove incriminanti, devono essere esaminate anche quelle potenzialmente scagionanti.

5.3 Protezione dei segnalanti

Le sezioni da 5.3.1 a 5.3.3 non incidono su eventuali obblighi di divulgazione e rendicontazione previsti dalla legge e dalle autorità.

5.3.1 Riservatezza, protezione e informazione

Anche alla luce delle disposizioni del Decreto Legislativo 24/2023, la riservatezza dei segnalanti è pienamente tutelata.

Le dichiarazioni dei segnalanti sono trattate con riservatezza e non possono essere utilizzate oltre a quanto necessario per dare adeguato seguito alla segnalazione stessa.

La loro identità ed ogni informazione da cui questa possa desumersi non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

È altresì tutelata la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni in ogni fase del processo di Segnalazione e della relativa gestione. Le misure a tutela della riservatezza del Segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

La violazione di tale principio può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore di tale violazione e l'irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Qualora la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato della eventuale sanzione disciplinare, la Segnalazione sarà

Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia



utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

I segnalanti che subiscono discriminazioni o ritorsioni a causa delle loro segnalazioni e intendono far accertare quanto accaduto possono informare l'ANAC attraverso il sito web dedicato.

La discriminazione o l'ostilità nei confronti dei segnalanti, così come le ritorsioni nei loro confronti, non saranno tollerate e saranno oggetto di indagini ed eventuali sanzioni ai sensi della presente procedura, della *Brand Policy MR_04_5* e della Legge italiana (D.Lgs. 24/2023).

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il Whistleblower, se non mantiene l'anonimato, riceve un riscontro sulla gestione della sua segnalazione nei termini di legge.

5.3.2 Anonimato

I segnalanti sono incoraggiati a rivelare la propria identità per agevolare l'attività istruttoria ai fini delle indagini. Nella misura in cui richiedono che la loro identità non venga rivelata ad altri dipartimenti di MAN IT o del Gruppo TRATON, ciò viene quindi garantito. A tal fine, il segnalante è tenuto a dichiarare espressamente se intende avvalersi delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

È comunque possibile inviare segnalazioni anche in forma anonima. Le segnalazioni anonime, purché circostanziate e non aventi un mero intento diffamatorio, sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nella presente procedura, pur considerando le maggiori difficoltà di accertamento che il mantenimento dell'anonimato potrebbe determinare (finanche a non consentire di svolgere verifiche per non pregiudicare l'anonimato).

5.3.3 Malafede

Chiunque incolpi un'altra persona di una violazione in malafede commette una violazione che verrà gestita e analizzata ai sensi della presente procedura e della *Brand Policy MR_04_5* e, se necessario, sanzionata.

5.4 Ragionevolezza

Le indagini devono essere limitate all'ambito dell'oggetto della segnalazione. Le indagini non saranno condotte se la segnalazione è manifestamente infondata, ossia se non sussistono elementi di sufficiente e ragionevole sospetto. Le misure investigative devono rispettare il principio di ragionevolezza, ossia devono essere idonee, necessarie e appropriate per soddisfare lo scopo dell'indagine.

5.5 Conduzione delle indagini

Durante le indagini, oltre alla presente procedura si applicano le direttive e le istruzioni di lavoro delle Unità investigative o degli Organismi coinvolti. Le Unità investigative o gli organismi/funzioni coinvolti (compreso l'OdV) devono riferire all'Ufficio Investigativo di TRATON se vi è un nuovo sospetto che possa essersi verificata una Violazione Normativa Grave.

5.6 Legge applicabile e protezione dei dati

Nell'elaborazione delle segnalazioni e nell'esecuzione delle indagini, così come nell'archiviazione dei dati e dei rapporti, devono essere rispettate tutte le leggi applicabili, comprese quelle sulla protezione

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



dei dati, nonché i regolamenti interni del Gruppo.

Ogni trattamento dei dati personali avviene in conformità all'art. 13 del D.Lgs. 24/2023.

5.7 Diritto di essere ascoltati, informando la persona segnalata

5.7.1 Diritto di essere ascoltati

Le persone coinvolte hanno la possibilità, al più tardi prima della fine dell'indagine, di commentare le accuse relative alle violazioni normative. Tali deduzioni difensive saranno prese in considerazione. Se necessario, verranno eseguite attività investigative supplementari.

5.7.2 Informazione alla persona segnalata, informazioni al termine dell'indagine

Le persone coinvolte saranno informate di un'indagine nei loro confronti il prima possibile e comunque nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, sempre che da ciò non derivi il pericolo di compromettere lo scopo dell'indagine.

Se un'indagine dimostra già in una fase iniziale che non si sono verificate violazioni normative, l'obbligo di informazione nei confronti del segnalato e il diritto di fornire commenti della persona segnalata possono essere ignorati, nella misura in cui ciò è consentito dalle norme sulla protezione dei dati, recepite dalla normativa italiana in materia di Whistleblowing.

Allorquando nelle more dello svolgimento delle indagini venga meno l'accusa nei confronti della Persona Segnalata, l'Ufficio Investigativo di TRATON archiverà l'indagine. Lo stesso organismo che aveva preso in carico l'istruttoria informerà della archiviazione per iscritto la Persona Segnalata se questa era stata precedentemente informata del suo status o se si riterrà opportuna tale notifica per altri motivi.

Se invece l'istruttoria confermerà il sospetto di violazione normativa, la Persona Segnalata avrà il diritto di essere ascoltata prima che il report finale venga trasmesso alla Commissione disciplinare per decidere sulle sanzioni suggerite.

La decisione della commissione disciplinare sarà poi trasmessa al Responsabile delle risorse umane competente per l'attuazione, che dovrà assicurare che le Persone Segnalate siano adeguatamente informate sui fatti.

5.8 Diritto di difesa

Le persone interessate hanno il diritto di essere assistite da un membro delle Organizzazioni Sindacali o da un consulente legale, o da entrambi, in qualsiasi momento dell'indagine, conformemente a quanto previsto nei paragrafi precedenti e dai capitoli 7 e 8 e di essere accompagnate durante i colloqui. Devono essere informate del loro diritto all'assistenza legale prima di essere interrogate. In linea di principio, la persona segnalata si fa carico dei costi del proprio legale.

5.9 Principio di riservatezza e obbligo di informazione

I soggetti responsabili del trattamento delle segnalazioni e dell'indagine devono trattare le informazioni ottenute in modo confidenziale e non possono divulgarle ad altre parti, per quanto legalmente possibile e nella misura in cui ciò non sia necessario ai fini dell'indagine. Ciò vale in particolare per i dati personali.

La cerchia di persone che vengono informate su una segnalazione, sulla sua elaborazione e sui risultati, nonché sulle informazioni fornite loro, è limitata allo stretto necessario, a meno che non sia



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

previsto diversamente da questa procedura o da qualsiasi legge applicabile.

In questo contesto, i superiori delle Persone coinvolte saranno informati durante un'indagine solo nella misura in cui ciò sia necessario per chiarire e accertare i fatti.

5.10 Principio di legalità

La presa in carico e gestione delle segnalazioni non è soggetta a discrezione. In caso di sufficienti indizi e, quindi, di segnalazione che riporta fatti sufficientemente precisi e circostanziati, devono essere condotte indagini e, nel caso in cui le violazioni normative siano confermate, devono essere disposte sanzioni appropriate.

5.11 Riabilitazione

Se l'esito dell'indagine conclude che non si è verificata alcuna violazione normativa, la Persona Segnalata può essere aiutata - se lo desidera - a chiarirlo in modo appropriato nel suo ambiente di lavoro, per evitare qualsiasi danno alla reputazione. In particolare, la Persona Segnalata può decidere, in questo caso, se informare i vertici aziendali, nella misura in cui questi non siano ancora stati informati.

5.12 Obblighi di collaborazione

Tutti i membri del Gruppo MAN e i loro dipendenti sono tenuti a sostenere le attività investigative. Ciò include in particolare la presentazione di documenti e dati e la messa a disposizione e trasmissione di informazioni complete e veritiere. Tutti i dipendenti coinvolti devono garantire la riservatezza sul contenuto e i risultati delle attività svolte.

Non è consentito ostacolare o compromettere le indagini, in particolare influenzare i testimoni, sopprimere o manipolare i documenti.

La violazione di tali obblighi sarà pertanto considerata come una violazione delle norme e, se del caso, sanzionata.

6 RESPONSABILITÀ

6.1 Elaborazione delle segnalazioni

L'Ufficio investigativo di TRATON è responsabile dell'elaborazione delle segnalazioni relative a MAN Truck & Bus Italia e controlla/coordina le indagini insieme all'Unità Investigativa competente. In accordo con l'Unità investigativa, l'Ufficio investigativo TRATON può anche partecipare agli interrogatori condotti durante le indagini. L'Ufficio Investigativo TRATON valuta legalmente i fatti identificati del caso e raccomanda le sanzioni, se applicabili. L'Ufficio investigativo TRATON può richiedere il supporto di fornitori di servizi esterni (ad esempio, studi legali, ecc.). Il principio dei quattro occhi deve essere applicato nelle decisioni relative alle indagini e richiede che almeno una seconda persona sia coinvolta nel processo decisionale.

È necessario che la segnalazione sia il più dettagliata possibile per consentire a chi si occupa del caso di comprendere e valutare i fatti. In particolare, è necessario che siano chiare le seguenti informazioni:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato l'evento oggetto della segnalazione;
- una descrizione del fatto;



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

- dati anagrafici o altri elementi che consentano di identificare la persona a cui i fatti segnalati sono attribuibili.

È inoltre utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse personale nella segnalazione.

Inoltre, in caso di segnalazione orale, il whistleblower è tenuto a indicare il proprio recapito (preferibilmente un'e-mail non aziendale) affinché il gestore possa dare diligentemente seguito al suggerimento.

Infine, al momento della segnalazione, il segnalante è tenuto a indicare se acconsente al coinvolgimento delle Unità Investigative per la verifica del suggerimento, ove ritenuto necessario dal Gestore. Si precisa che il mancato consenso potrebbe comportare l'impossibilità di procedere all'accertamento dei fatti e portare, quindi, all'archiviazione.

6.2 Documentazione e reporting

6.2.1 Documentazione

Il gestore riceve e gestisce le segnalazioni attraverso i canali descritti al paragrafo 4, assicurando che i dati siano archiviati e conservati in modo sicuro, per il tempo previsto dalla normativa applicabile (**massimo 5 anni dalla chiusura dell'indagine**).

In particolare, il sistema informatico di gestione dei casi messo a disposizione dall'Ufficio investigativo di Traton consente di documentare e archiviare, per quanto legalmente possibile e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, le Segnalazioni di violazioni normative e il loro trattamento, compresi i risultati e i riscontri forniti al segnalante.

I dati possono essere utilizzati per compilare statistiche significative, da inserire nella valutazione dei rischi di Governance, Risk and Compliance e da tenere in considerazione nell'ulteriore sviluppo del sistema di gestione della compliance del Gruppo MAN. Le statistiche sui casi confermati di violazione delle norme, opportunamente anonimizzate, possono essere pubblicate internamente all'azienda, nel rispetto della legge sulla protezione dei dati.

6.2.2 Reporting

Sulla base delle informazioni statistiche di cui sopra, il responsabile dell'Ufficio investigativo di TRATON riferisce al *Chief Compliance Officer* di TRATON su base regolare e in base alle necessità. Tali rapporti devono includere le statistiche di cui sopra e i risultati delle indagini, le misure adottate per il personale e le raccomandazioni su eventuali ulteriori misure per evitare futuri episodi di violazioni normative e per migliorare il sistema di gestione. Questi rapporti devono anche chiarire le cause e le contromisure previste in caso di superamento delle scadenze definite nella Sezione 8.2.

Il gestore informa il *Compliance Officer* responsabile di MAN IT, a intervalli stabiliti dall'Ufficio investigativo di TRATON, sui casi di *whistleblowing* rilevanti in Italia, nella misura consentita dalla legge sulla protezione dei dati e senza pregiudicare la protezione dei *whistleblower*, la protezione delle persone coinvolte e il successo dell'indagine.



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

In particolare: l'Ufficio investigativo di TRATON comunica tempestivamente al referente locale le segnalazioni relative a MAN IT che riceve direttamente (ad es. attraverso il canale di cui al par. 4.1), sia che si tratti di altre violazioni normative che di gravi violazioni normative, se rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023. Si precisa inoltre che le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere tempestivamente comunicate all'OdV (anche attraverso il referente locale di MAN IT).

In ogni caso, due volte all'anno è previsto che l'Ufficio Indagini di TRATON invii una relazione generale sui risultati del periodo.

Nell'ambito del processo di HR *Compliance*, le società del Gruppo possono chiedere all'Ufficio Indagini di TRATON se i dipendenti da promuovere sono oggetto di indagini in corso per presunte gravi violazioni normative.

Al fine di garantire che solo i dipendenti autorizzati effettuino le richieste per i motivi sopra citati, gli uffici centralizzati dei dipartimenti HR di TRATON SE o del Gruppo MAN assegnano le richieste delle aziende e le concentrano sull'Ufficio indagini di TRATON per la risposta.

6.3 Requisiti di notifica

In caso di indizi e sospetti di gravi violazioni normative che potrebbero essere rilevanti per il Gruppo VW, l'Ufficio investigativo di TRATON notifica senza indugio all'Ufficio investigativo centrale di VW, per quanto legalmente possibile, la segnalazione, i risultati dell'indagine e le misure adottate. Se l'Ufficio Investigativo Centrale determina la rilevanza di un caso per il Gruppo, può assumersi l'ulteriore trattamento di tale caso. Inoltre, si applicano gli obblighi di notifica di cui alla Sezione 7.3.

L'Ufficio investigativo di TRATON fornisce inoltre all'Ufficio investigativo centrale di VW rapporti statistici sulle altre violazioni normative.

6.4 Indagini rapide e approfondite

Le Segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 sono gestite nel rispetto dei termini previsti dal D.Lgs. 24/2023, fornendo al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (come già indicato) e fornendo un riscontro - anche interlocutorio - della segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale riscontro, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per le altre segnalazioni, che rientrano nel campo di applicazione della presente Istruzione e, quindi, per le segnalazioni ordinarie, i termini sopra indicati non sono perentori.

Per garantire un processo efficiente e rapido, l'Ufficio Investigativo TRATON stabilisce scadenze vincolanti per la durata delle varie fasi del trattamento delle segnalazioni.

Se le unità investigative responsabili prevedono di non rispettare le scadenze fissate per l'elaborazione di una segnalazione, devono informare immediatamente il gestore e spiegare i motivi del prevedibile mancato rispetto o del superamento dei tempi previsti.

L'Ufficio investigativo TRATON fornirà all'Ufficio investigativo centrale informazioni e dati significativi sulle proprie indagini, compresi i tempi di elaborazione e l'eventuale superamento delle scadenze, in un flusso e secondo le modalità definite dall'Ufficio investigativo centrale.

Su richiesta, questi dati possono essere trasmessi anche al referente locale di MTB IT e all'Organismo di Vigilanza per le verifiche del caso.

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



Il responsabile dell'Ufficio investigativo di TRATON, per le segnalazioni pertinenti, informa immediatamente il *Chief Compliance Officer* di TRATON se è probabile che i tempi vengano superati in modo significativo, al fine di discutere eventuali misure correttive.

Se sono interessate le Unità Investigative Locali o il Coordinatore delle Risorse Umane, il Responsabile dell'Ufficio investigativo di TRATON o il *Chief Compliance Officer* di TRATON discutono con loro le possibili misure correttive.

Nel caso di segnalazioni per fatti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023, viene informato anche il referente locale di MAN IT.

Se le misure correttive non hanno successo, il *Chief Compliance Officer* del Gruppo TRATON informa il membro del Consiglio di Gestione responsabile dell'unità investigativa coinvolta o il Coordinatore delle risorse umane.

Il gestore verifica regolarmente l'adeguatezza dei termini e tiene conto, tra l'altro, delle scadenze legali e dell'avanzamento nell'efficienza del trattamento.

L'equità e la completezza delle indagini sui casi di segnalazione non devono essere influenzate dalle tempistiche previste.

6.5 Rimedio alle attività illecite

Se l'Ufficio investigativo di TRATON viene a conoscenza di attività illecite continuative, nel rispetto dei principi procedurali e delle salvaguardie procedurali, informerà immediatamente un organo responsabile per porre rimedio alle relative violazioni, indipendentemente dalla categorizzazione.

Gli obblighi di segnalazione esistenti nei confronti del reparto *Corporate Audit and Risk Management* nell'ambito del sistema di gestione del rischio rimangono inalterati e saranno trattati in aggiunta. È quindi responsabilità del Corporate Audit decidere se tali rischi debbano essere registrati come base per la pianificazione dell'audit.

Ai fini del rimedio, l'Ufficio investigativo di TRATON può stabilire un processo che includa il monitoraggio delle misure di risanamento e le fasi successive in base all'esito delle indagini.

7 INVESTIGAZIONE

7.1 Ricezione e gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni che pervengono sui canali di segnalazione interna di cui al par. 4 sono accessibili solo al soggetto nominato come Gestore per le segnalazioni nel perimetro del D.Lgs. 24/2023.

Chiunque riceva una segnalazione nel perimetro del D.Lgs. 24/2023 è tenuto ad inoltrarla immediatamente e comunque entro 4 giorni al Gestore delle segnalazioni, senza alcun vaglio relativo alla credibilità/rilevanza della stessa.

Il Gestore delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, fornisce tempestivo riscontro al segnalante, al più tardi nel termine di sette giorni.

Nel caso di segnalazione pervenuta in forma orale, il Gestore delle segnalazioni valuta se sia opportuno trascrivere il messaggio orale registrato. In tal caso, il contenuto della verbalizzazione deve essere condiviso con il segnalante, che deve espressamente confermare la corrispondenza di quanto trascritto mediante sottoscrizione.

Successivamente, avvia il procedimento di analisi e categorizzazione della segnalazione, al fine di:

- Verificare se la stessa riguardi violazioni nel perimetro del D. Lgs. 24/2023;



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

- Verificare se la stessa riguardi, comunque, violazioni nel perimetro della *Brand Policy MR_04_5*;
- Definire se si tratta di una possibile Violazione Normativa Grave ovvero di una possibile Altra Violazione Normativa, al fine di definire il soggetto competente per l'accertamento;
- Verificare se la stessa sia una segnalazione ordinaria non rientrante nel perimetro di tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 e della presente procedura.

In questa prevalutazione, il Gestore delle segnalazioni deve coinvolgere immediatamente il referente locale nominato per MAN IT se vi è il sospetto che la violazione sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023, e comunque entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione relativa a MAN IT.

Quest'obbligo non sussiste qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Gestione o direttamente il referente locale nominato per MAN IT o se il fatto di metterlo a conoscenza metta a rischio il successo dell'indagine, a meno che non si tratti di una violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nel qual caso andrà comunque informato l'OdV.

Qualora ricorra tale circostanza, l'Ufficio Investigativo di TRATON informerà il referente locale nominato per MAN IT al più tardi dopo aver terminato l'istruttoria della segnalazione.

L'analisi preliminare può portare a:

- archiviazione della segnalazione per insufficienza di elementi di prova/indeterminatezza del contenuto;
- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- avvio di un "piano di investigazione".

7.2 Segnalazioni al di fuori della responsabilità del TRATON Investigation Office

Nel caso in cui l'Ufficio investigativo di TRATON riceva una segnalazione non rientrante nell'ambito di applicazione della presente procedura, l'Ufficio investigativo TRATON inoltrerà le informazioni ricevute al referente locale di MAN IT o a un ente o reparto idoneo all'interno del Gruppo MAN.

Nel caso in cui l'Ufficio investigativo TRATON riceva suggerimenti che non rientrano nella sua responsabilità, li inoltrerà all'Ufficio investigativo responsabile di altri marchi VW o all'Ufficio investigativo centrale VW.

7.3 Segnalazioni relative ad alcuni Dipendenti

Le segnalazioni che sollevano sospetti nei confronti di membri del Consiglio di Gestione o Amministratori Delegati del Gruppo MAN, inclusa MAN Italia, se sono membri del TMK o di livello superiore, dopo la verifica di plausibilità e la categorizzazione, devono essere immediatamente comunicate al rispettivo Presidente del Consiglio di Sorveglianza della Società interessata, che deciderà in merito ad ulteriori azioni.

Le segnalazioni che sollevano sospetti nei confronti dei membri del Consiglio di Sorveglianza di MAN Truck & Bus SE, dopo la verifica di plausibilità e la categorizzazione, devono essere immediatamente sottoposte al Presidente del Consiglio di Gestione di TRATON SE, che deciderà sulle eventuali ulteriori azioni da intraprendere. Se il rispettivo membro del Consiglio di Sorveglianza di MAN Truck & Bus SE è anche membro dell'Organo Amministrativo di TRATON SE, le rispettive segnalazioni dovranno essere sottoposte, dopo un controllo di plausibilità e una categorizzazione, al presidente del Consiglio di Sorveglianza di TRATON SE, che deciderà le ulteriori azioni da intraprendere.

Nei casi sopra menzionati, dopo la verifica della plausibilità e la categorizzazione, anche il *Chief Executive Officer* di TRATON e il *Chief Executive Officer* di MAN Truck & Bus SE saranno

Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia



immediatamente informati, a condizione che il rispettivo membro non sia coinvolto nella segnalazione.

7.4 Plausibility Check e pre-valutazione di potenziali rischi

Sulla base dei rischi potenziali, il Gestore delle segnalazioni valuta anche l'adozione di misure "cautelari" necessarie (ad es. blocco delle transazioni, obblighi di notifica *ad hoc*, interruzione dei rapporti commerciali, ecc.) in collaborazione con l'Unità Investigativa.

Se si tratta di **Violazioni Normative Gravi** (secondo la definizione data nel paragrafo 3), l'Ufficio Investigativo TRATON concorda con il **Comitato di coordinamento** (da intendersi coerentemente con la definizione data nei paragrafi 3 e 7.5) le misure "cautelari" in questione e informa la Direzione di MAN Italia e il referente locale delle segnalazioni.

Sia durante la fase di analisi preliminari, che successivamente, nelle fasi di accertamento sotto descritte:

- il Gestore delle segnalazioni può chiedere ulteriori informazioni al segnalante;
- il segnalante può chiedere di essere sentito, entro un termine ragionevole.

Based on potential risks, the Case-handler also assesses the adoption of necessary "precautionary" measures (e.g. blocking of transactions, ad hoc notification requirements, termination of business relationships, etc.) in cooperation with the Investigating Unit.

7.5 Comitato di Coordinamento

Il capo dell'Ufficio investigativo TRATON convoca e gestisce le riunioni del Comitato di coordinamento. I membri del Comitato di coordinamento possono partecipare tramite rappresentanti. Il Comitato di coordinamento si riunisce regolarmente o secondo le necessità per informarsi sulle segnalazioni ricevute e per discutere l'elaborazione delle segnalazioni con funzione consultiva. Il Comitato serve a facilitare lo scambio tra l'Ufficio investigativo TRATON e i dipartimenti partecipanti, tra cui, per MAN Italia, il referente locale, e supporta la gestione efficiente delle indagini interne. L'Organismo di Vigilanza può richiedere la partecipazione di uno dei suoi delegati per le segnalazioni relative al Decreto Legislativo 231/2001, che riguardano MAN IT.

7.6 Categorizzazione

7.6.1 Sospetto di gravi violazioni normative

Nei casi di sospetto di gravi violazioni normative, l'Ufficio Investigativo TRATON, in qualità di Gestore delle segnalazioni, emette un "mandato di indagine" e assegna il caso trasferendo, nel rispetto della normativa sulla Privacy, le informazioni rilevanti ricevute:

all'Organo/funzione/Unità investigativa competente,

oppure, previo accordo con l'Unità investigativa competente e specifica lettera di incarico coerente con la normativa privacy, a uno studio legale o ad una società di revisione previamente qualificati,

oppure all'OdV in qualità di Unità investigativa interna permanente della società, nel caso in cui la segnalazione riguardi violazioni del Modello e/o del Codice Etico della società (o via sia quantomeno un ragionevole sospetto in questa direzione).

Il mandato d'indagine deve essere firmato dal Chief Compliance Officer, dal Chief



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

Audit Executive e dal Responsabile dell'Ufficio Investigativo di TRATON SE.

Il mandato di indagine deve contenere un numero identificativo del caso e descrivere l'oggetto dell'indagine. In caso di pericolo imminente, in particolare in caso di pericolo imminente di perdita di prove, le Unità investigative possono eseguire misure investigative individuali prima dell'emissione di un mandato di indagine.

7.6.2 Sospetto di altre violazioni normative

Nel caso di segnalazione di Altre Violazioni Normative per le quali non è competente l'Organismo di Vigilanza, il gestore definisce il "piano di indagine", in cui sono individuate:

- 1) le modalità di svolgimento dell'istruttoria (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- 2) le funzioni aziendali competenti per condurre le verifiche;
- 3) le tempistiche entro cui l'indagine deve concludersi.

Gli organi sociali e/o le funzioni aziendali coinvolte nel "piano di indagine" devono garantire piena collaborazione al gestore nella misura necessaria allo svolgimento dell'indagine, nel rispetto dei principi e delle garanzie previste dalla presente procedura.

Come già specificato, può essere necessario richiedere il supporto di fornitori di servizi esterni (es. studi legali, etc.), previa definizione di un accordo contrattuale che rispetti i requisiti di tutela e riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023.

Nessun soggetto in conflitto d'interessi deve essere coinvolto nell'indagine o nel processo decisionale, così come nessuno che possa essere responsabile di non aver adottato misure per prevenire o rilevare le presunte violazioni.

I conflitti di interesse, attuali o potenziali, devono essere prontamente segnalati dai soggetti eventualmente coinvolti nelle indagini al Gestore delle segnalazioni.

7.6.3 Categorizzazione come non documentata/non fondata

In caso di categorizzazione come non documentata/infondata, il caso viene chiuso. Lo stesso vale nel caso in cui la persona segnalata abbia già lasciato l'azienda e non siano necessarie altre misure aggiuntive (ad esempio, la valutazione delle richieste di risarcimento danni).

7.7 Investigazione su violazioni normative gravi

7.7.1 Ambito dell'indagine

L'Unità Investigativa incaricata deve mantenere la propria indagine nell'ambito del mandato investigativo e condurla in linea con la presente procedura (e con la corrispondente Brand Policy MR_04_5), con i principi dettati dalla normativa italiana (da ultimo il D.Lgs. 24/2003) e con il regolamento interno dell'Unità Investigativa.

L'Unità Investigativa e l'Ufficio investigativo si consultano reciprocamente durante l'indagine. L'Ufficio investigativo TRATON può partecipare a colloqui con informatori



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

e persone segnalate e ottenere l'accesso ai documenti.

Se nel corso dell'indagine vengono fatte ulteriori scoperte che evidenziano violazioni normative al di là del mandato investigativo, ciò viene comunicato all'Ufficio investigativo TRATON, il quale decide se ampliare un'indagine esistente o aprire un nuovo caso.

7.7.2 Reportistica finale

Al termine della fase istruttoria, l'Unità Investigativa predispone una relazione sugli esiti delle indagini effettuate che deve riguardare, tra l'altro, lo svolgimento dell'indagine e i fatti del caso, comprese le prove accertate a carico di ciascuna Persona Segnalata.

L'Unità Investigativa trasmette tale relazione all'Ufficio Investigativo TRATON e/o all'Organismo di Vigilanza, a seconda della competenza.

Sulla base del rapporto dell'Unità investigativa, a seconda della competenza (i.e. se si tratta di Grave Violazione Normativa o di Altra Violazione Normativa):

- l'Ufficio investigativo TRATON prepara una valutazione legale, in coordinamento con il *Chief Compliance Officer* di MAN Truck & Bus SE, per stabilire se sia stata commessa una violazione normativa grave o di altro tipo e, se del caso, quale legge o regolamento interno sia stato violato e quanto grave sia la violazione. In caso di Violazioni Normative Gravi, l'Ufficio investigativo TRATON presenta anche una relazione finale congiunta, insieme alla raccomandazione di misure personali adeguate, alla Commissione disciplinare e al CEO di TRATON SE, dopo che la persona segnalata avrà avuto la possibilità di commentare le accuse determinate (Sezione 5.6.1).

Se dall'indagine emergono indizi di rivendicazioni civili nei confronti di dipendenti o di terzi o di possibili rischi fiscali, l'Ufficio Investigativo TRATON informa i reparti competenti del Gruppo MAN e di MAN Italia in particolare. I risultati dell'indagine, da chiunque condotte, vengono comunicati in ogni caso anche al referente locale di MAN IT anche al fine di dare diligente riscontro al segnalante.

- il Gestore delle segnalazioni predispone una relazione sugli esiti delle indagini effettuate. Sulla base di quanto emerso nel corso dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni individua la Funzione/organo aziendale competente ad esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione nonché ad individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione e trasmette a tale organo/funzione la relazione predisposta al termine della fase istruttoria.

L'organo/funzione aziendale competente - esaminata la relazione del Gestore delle segnalazioni - decide le possibili azioni correttive.

Le misure decise vengono comunicate al Gestore delle segnalazioni e al responsabile della violazione e quindi definitivamente adottate dalla Funzione HR, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



7.7.3 Commissione disciplinare

Nel caso in cui un'indagine su Violazioni Normative Gravi confermi la presenza di violazioni normative da parte dei dipendenti, la Commissione disciplinare decide la loro sanzione sulla base del rapporto finale e della proposta di sanzione formulata dall'Ufficio investigativo TRATON, in conformità alle leggi applicabili. Restano impregiudicati i poteri statutari del Consiglio di Sorveglianza sui membri del Consiglio di Gestione.

L'Ufficio Investigativo TRATON può convocare la Commissione disciplinare prima della conclusione dell'indagine, se l'indagine su una Violazione Normativa Grave conferma la presenza di violazioni normative da parte di un dipendente e se una misura disciplinare deve essere attuata immediatamente a causa di requisiti legali o di altri motivi impellenti.

7.7.4 Irrogazione delle sanzioni

La decisione della commissione disciplinare è trasmessa per conoscenza all'Ufficio Investigativo di TRATON e al Coordinatore delle risorse umane di TRATON SE che, nei limiti dei propri poteri, applica le sanzioni proposte, tenendo conto dei requisiti di legge per l'applicazione e della necessità di imporre sanzioni in caso di violazioni normative accertate (cap. 5.10), nonché dei regolamenti aziendali.

Il Coordinatore delle risorse umane di TRATON SE, al di fuori dei propri poteri, coordina l'attuazione delle sanzioni definite con il Direttore HR di MAN IT. Il coordinatore delle risorse umane di TRATON SE riferirà poi all'Ufficio Investigativo TRATON in merito all'attuazione. Se l'attuazione da parte di MAN IT differisce dalla sanzione raccomandata dall'Ufficio investigativo TRATON, il Direttore HR di MAN IT deve fornire una spiegazione motivata e allinearsi con l'Ufficio investigativo TRATON prima dell'attuazione.

I poteri statutari dell'Organo Amministrativo rimangono inalterati.

Nel caso venga accertata un'Altra Violazione Normativa, la valutazione della misura disciplinare o sanzionatoria da applicare è rimessa al Direttore HR, nel rispetto delle previsioni previste dal Modello Organizzativo. Rimangono invariati i poteri disciplinari in MAN IT.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Il Gestore delle segnalazioni verifica l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute.

Per quanto di competenza, gli esiti delle indagini e degli eventuali procedimenti sanzionatori sono comunicati anche all'Organismo di Vigilanza.

7.8 Investigazione su altre violazioni normative

L'Organismo idoneo incaricato di trattare un caso sospetto di Altre violazioni normative è tenuto a chiarire la questione in modo indipendente, completo e tempestivo, nonché a sospendere e



Sistema Whistleblowing - Segnalazione di violazioni in MAN Truck & Bus Italia

sanzionare eventuali casi confermati di violazioni normative. Ove necessario, l'assistenza sarà fornita da altri uffici del Gruppo.

Al termine dell'esame di un sospetto di Altre Violazioni Normative, l'Organo preposto predisporrà una relazione finale con una breve descrizione dei risultati dell'indagine, i risultati per ciascuna Persona Segnalata (Violazione Normativa accertata o meno). La documentazione di eventuali provvedimenti adottati (in particolare, rimprovero, ammonizione o separazione) deve essere effettuata dall'Organismo Idoneo o dall'organo da esso incaricato di eseguire il provvedimento personale (ad esempio, la funzione HR responsabile o il supervisore).

Se un'unità investigativa è incaricata di trattare un caso sospetto di Altre violazioni normative, può inviare il rapporto finale all'Ufficio investigativo TRATON per la valutazione legale e una raccomandazione sulle sanzioni. L'Ufficio investigativo di TRATON invierà il rapporto finale al Coordinatore delle Risorse Umane di TRATON SE per l'attuazione delle sanzioni.

Se l'Organo competente individua circostanze che indicano una Violazione Normativa Grave, ne informa l'Ufficio Investigativo di TRATON che può riclassificare il caso e, ai sensi della Sezione 7.6.1, assegnarlo a un'Unità Investigativa.

8 INDAGINI PENALI E AMMINISTRATIVE

Nell'ambito delle violazioni normative, l'Ufficio investigativo TRATON decide, insieme al *Chief Compliance Officer* di TRATON SE e MAN Truck & Bus SE, informato il Consiglio di Gestione di MAN IT, in merito alla presentazione di denunce/querele nei confronti delle persone segnalate e di terzi, nonché alla divulgazione delle violazioni di legge alle autorità competenti.

Se necessario, il referente locale di MAN IT sarà coinvolto di conseguenza. Nel decidere queste questioni, a meno che non vi sia un obbligo legale di denuncia, si terrà conto dell'interesse del Gruppo TRATON / MAN. Resta fermo l'obbligo legale di agire immediatamente.

L'Ufficio Investigativo di TRATON o l'organo/funzione competente di TRATON SE o del Gruppo MAN, designato dall'Ufficio Investigativo di TRATON, è responsabile dei contatti con la procura e le altre autorità inquirenti.

A livello locale, MAN Italia assicura che ogni contatto con l'Autorità sia gestito in conformità al Modello 231 adottato dalla Società.

9 COINVOLGIMENTO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Coerentemente con il D. Lgs. 24/2023 prima dell'entrata in vigore della presente procedura, le RSU presenti in MAN Italia hanno ricevuto specifica comunicazione di carattere informativo sul contenuto della procedura e sui canali implementati.

Gli attuali diritti di partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sono garantiti per tutta la durata della procedura.

Inoltre, l'Ufficio Investigativo di TRATON fornirà altresì alle RSU che ne facciano richiesta informazioni statistiche sulle segnalazioni, sul numero di casi, sulle sedi interessate, sul tipo di violazioni normative, sullo stato e sui risultati delle indagini.

10 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

In via sussidiaria e residuale, e solo al ricorrere delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, il

**Sistema Whistleblowing - Segnalazione
di violazioni in
MAN Truck & Bus Italia**



segnalante ha la possibilità di effettuare la Segnalazione anche attraverso l'utilizzo dei canali di segnalazione esterna come di seguito riportato.

In particolare, la segnalazione esterna può essere effettuata solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

1. i canali di segnalazione interni non sono attivi o non funzionano;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Pertanto, ribadita la preferenza per l'utilizzo dei canali interni e solo nei casi specifici sopra indicati, il segnalante può utilizzare anche i seguenti canali esterni:

- **presso l'Autorità nazionale anticorruzione** (ANAC - www.anticorruzione.it) che attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- **tramite Divulgazione Pubblica** ovvero rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **tramite Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile.**

11 MODIFICHE ALLA BRAND POLICY MR_04_5

Questa procedura si riferisce alla Brand Policy MR_04_5 i cui capitoli sono stati modificati per meglio descrivere il quadro legale e la procedura locale applicabile a MAN IT.

In particolare, sono stati aggiunti i seguenti capitoli:

- 4.1. Altri canali interni di segnalazione
- 10. Canali di segnalazione esterni
- 11. Modifiche alla Brand Policy MR_04_5

La versione inglese di questa procedura è una traduzione dall'italiano.

Nota: version stampate o file locali non attestano la validità procedurati