ALLEGATO I- REGOLAMENTO DEL CANALE DI COMUNICAZIONE

INDICE

1. INTRODUZIONE. 2
2. CANALE DI COMUNICAZIONE: 3
2.1. Il Canale 3
2.2. Comunicazioni al Canale di Comunicazione 3
2.3. Principi informatori. 3
2.4. Diffusione 4
2.5. Applicazione Effettiva del Codice Etico 4
2.6. Aggiornamenti 4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE. 5
4. ORGANIZZAZIONE 5
4.1. Comitato Garante del Codice Eitco 5
4.2. Gestore del Canale Etico 6
5. PROCEDURA 7
5.1. Avvio del Procedimento 7
5.2. Indagine 7
5.3. Risoluzione. 8
5.4. Sanzioni 8
6. MISURE PROCEDURALI SPECIFICHE IN MATERIA DI MOLESTIE SUL LAVORO E LIBERTÀ SESSUALE 9
6.1. Separazione fisica tra denunciante e denunciato 9
6.2. Supporto psicologico e diritto all'anonimato. 9
6.3. Sanzioni in materia di libertà sessuale e molestie sul lavoro. 9
7. MISURE PROCEDURALI SPECIFICHE IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE. 10
8. MISURE PROCEDURALI PER LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO E DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO. 10
9. AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO CONTINUO 10

1. INTRODUZIONE.

Il Codice Etico allegato ("**Codice Etico**") rappresenta il documento attraverso il quale NetOn manifesta i suoi valori, principi e norme etiche, nonché le condotte che costituiscono il suo spirito aziendale. Il presente Regolamento ne assicura l'effettiva attuazione e conformità.

NetOn si impegna a rispettare rigorosamente la legalità, assicurando il massimo rispetto delle libertà personali e individuali, e si oppone a qualsiasi comportamento che possa violarle.

Allo stesso modo, NetOn persegue l'eccellenza aziendale, un ambiente di lavoro ideale e il rispetto dei valori. A tal fine, si aspetta che tutti i dipendenti (ove esistenti), indipendentemente dal loro livello gerarchico, agiscano in buona fede e con la dovuta diligenza, evitando irregolarità, abusi o comportamenti fraudolenti. Il presente Regolamento, messo a disposizione di tutti, illustra con trasparenza le procedure da seguire qualora un membro abbia conoscenza di una violazione del Codice Etico.

NetOn incoraggia tutti i membri a utilizzare il presente strumento, sia se siano a conoscenza o abbiano il sospetto fondato che il Codice Etico sia stato violato, sia se siano stati vittime di qualsiasi tipo di molestia, abuso o discriminazione.

2. CANALE DI COMUNICAZIONE:

2.1. Il Canale:

NetOn, oltre agli altri canali di comunicazione disponibili, ha istituito un canale dedicato ("**Canale di Comunicazione**") attraverso il quale i membri dell'azienda possono segnalare comportamenti che potrebbero, per azione o omissione, costituire irregolarità, violazioni di leggi o norme deontologiche, o che siano contrari ai principi sanciti nel Codice Etico. Questo canale è particolarmente destinato a ricevere segnalazioni riguardanti molestie, abusi o discriminazioni.

2.2. Comunicazioni al Canale di Comunicazione

I membri di NetOn che abbiano conoscenza o indizi ragionevoli di comportamenti che possano configurare irregolarità, violazioni di norme legali, deontologiche o del Codice Etico, devono comunicarlo seguendo le procedure stabilite nel presente Regolamento.

Le comunicazioni al Canale di Comunicazione saranno anonime (a meno che il mittente non indichi diversamente) e trattate in modo strettamente confidenziale. La riservatezza delle comunicazioni è fondamentale per preservare l'integrità del processo e garantire il rispetto dei diritti e delle libertà del denunciante.

2.3. Principi informatori.

Le comunicazioni al Canale di Comunicazione si basano sui seguenti principi:

- **Veridicità e Proporzionalità:** Le comunicazioni devono essere veritiere e rispettare i principi di proporzionalità, trattando solo fatti o comportamenti che siano effettivamente legati a NetOn, come azioni compiute da dipendenti (ove esistenti), soci o stagisti nello svolgimento delle loro funzioni, oppure abusi, molestie o discriminazioni legati a tali attività lavorative.

- **Riservatezza:** L'identità del soggetto che segnala un'irregolarità attraverso il Canale di Comunicazione sarà mantenuta strettamente confidenziale e non potrà essere rivelata al denunciato o ad altri membri dell'organizzazione senza il suo consenso, ad eccezione delle persone espressamente incaricate di istruire il caso. In questo modo, si garantisce la tutela dell'identità del denunciante, evitando qualsiasi tipo di ritorsione.

- **Diligenza e Impegno:** NetOn si impegna a non adottare alcuna forma di ritorsione, né diretta né indiretta, nei confronti di chi ha segnalato un'irregolarità attraverso il Canale Etico, con particolare attenzione ai casi di molestie sul lavoro o sessuali, che saranno trattati con la massima cura e discrezione possibile.

  Oltre a quanto sopra, i dati delle persone che effettuano le segnalazioni potranno essere trasmessi alle autorità amministrative o giudiziarie qualora richiesto da

queste ultime nell'ambito di procedimenti derivanti dalla segnalazione. Inoltre, i dati potranno essere comunicati alle persone coinvolte nelle indagini o nei procedimenti giudiziari conseguenti. La comunicazione di tali dati avverrà sempre nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

- **Tutela della Privacy, Diritto alla Difesa e Presunzione di Innocenza:** Durante l'intero processo investigativo e chiarificatore, saranno garantiti i diritti alla riservatezza, alla difesa e alla presunzione di innocenza delle persone indagate.

2.4. Diffusione:

Il Codice Etico e il presente Regolamento saranno comunicati a tutti i membri di NetOn. La conoscenza e l'accettazione di tali documenti sarà considerata obbligatoria per tutti coloro che intrattengono un rapporto lavorativo con l'azienda.

2.5. Applicazione Effettiva del Codice Etico:

La responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio del Codice Etico e del relativo Regolamento è affidata al Consiglio di Amministrazione di NetOn, in collaborazione con il Comitato che verrà istituito secondo quanto stabilito al punto 4.1 del Regolamento. Il Consiglio e il Comitato avranno il compito di garantire il rispetto del Codice e di fornire interpretazioni operative in caso di dubbi sull'applicazione delle norme.

Nessuno, indipendentemente dal livello gerarchico o dalla posizione, è autorizzato a chiedere a un membro di NetOn di compiere atti illegali o di violare le disposizioni del Codice Etico. Parimenti, nessun dipendente potrà giustificare comportamenti illeciti o inappropriati appellandosi a ordini gerarchici superiori

2.6. Aggiornamenti:

Il Codice Etico sarà aggiornato periodicamente per rispondere alle nuove esigenze aziendali o ai cambiamenti normativi.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il presente Regolamento si applica a tutti i membri di NetOn, indipendentemente dal loro livello gerarchico, qualora sia effettuata una denuncia attraverso il Canale Etico. Nessun membro può rivendicare un trattamento di favore in virtù della propria posizione all'interno dell'azienda.

Con la firma annuale di accettazione del Codice Etico, ciascun dipendente accetta anche l'applicazione del presente Regolamento alla propria persona, dichiarando di conoscere la procedura stabilita al punto 5 da seguire in caso di controversie, sospetti o altre situazioni che richiedano l'applicazione di tali norme.

4. ORGANIZZAZIONE

4.1. Comitato Garante del Codice Etico.

Il Comitato Garante del Codice Etico ("**Comitato**") è l'organo incaricato di vigilare sul rispetto del Codice Etico all'interno dell'azienda.

Le principali funzioni del Comitato sono:

- Esaminare le segnalazioni di irregolarità o comportamenti illeciti che possano emergere all'interno dell'azienda.
- Condurre le indagini necessarie.
- Prendere decisioni in merito alle sanzioni da applicare in ciascun caso, garantendo che tali sanzioni siano proporzionate e giustificate in base ai fatti accertati.

Il **Comitato** di NetOn sarà composto dai seguenti membri:

1. **Presidente del Comitato**: Il Presidente del Comitato sarà designato dal Consiglio di Amministrazione di NetOn e avrà la responsabilità di dirigere e coordinare le attività del Comitato, garantendo l'adeguato rispetto del Codice Etico e delle normative interne.
2. **Gestore del Canale Etico**: Il Gestore del Canale Etico, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sarà il principale punto di contatto per tutte le segnalazioni e avrà il compito di ricevere e processare le denunce presentate attraverso il Canale Etico, garantendo il rispetto dell'anonimato e della riservatezza.
3. **Membro Indipendente**: Il Comitato potrà designare un membro indipendente, esterno alle dinamiche aziendali ordinarie, che sarà scelto dal Consiglio di Amministrazione per garantire l'imparzialità e l'indipendenza delle decisioni prese in materia di conformità etica e disciplinare.
4. **Membri Aggiuntivi**: Il Consiglio di Amministrazione potrà designare ulteriori membri all'interno del Comitato, purché tali membri siano adeguatamente

qualificati e in grado di contribuire efficacemente al controllo del rispetto del Codice Etico.

Tutti i membri del Comitato saranno nominati per un periodo di due (2) anni, rinnovabile automaticamente per ulteriori periodi annuali salvo revoca esplicita. In caso di vacanza di un posto all'interno del Comitato, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un sostituto nel minor tempo possibile.

Composizione Preliminare:

In attesa della tenuta del prossimo Consiglio di Amministrazione, i membri del Comitato Garante del Codice Etico, in via preliminare, sono indicati nell'**Allegato A** del presente Regolamento. Tale composizione resterà valida fino alla riunione del Consiglio, durante la quale sarà formalmente approvata la designazione definitiva dei membri.

4.2. Gestore del Canale Etico

Il Gestore del Canale di Comunicazione ("**Gestore**") è il responsabile principale del Comitato e svolge le seguenti funzioni:

1. Redigere un rapporto sul grado di conformità al Codice Etico e sulle eventuali irregolarità o incidenti verificatisi durante l'anno.
2. Proporre modifiche al Codice Etico e al presente Regolamento, quando necessario.
3. Ricevere segnalazioni di irregolarità, abusi o comportamenti fraudolenti emersi all'interno dell'azienda.
4. Garantire l'anonimato del denunciante, salvo nei casi in cui sia necessario rivelarne l'identità per condurre l'indagine.
5. Verificare la veridicità e l'autenticità delle condotte illecite, abusive o fraudolente.
6. Informare, quando necessario, le autorità giudiziarie competenti delle irregolarità riscontrate.
7. Svolgere ogni altra funzione prevista dal presente Regolamento.

5. PROCEDURA

5.1. Avvio del Procedimento:

Qualsiasi dipendente o soggetto collaboratore che venga a conoscenza o sia stato vittima di una condotta illecita o irregolare descritta nel Codice Etico, o di qualsiasi altro comportamento sospetto, fraudolento o illegale, ha l'obbligo di contattare il Gestore del Canale di Comunicazione tramite posta elettronica all'indirizzo privacy@netonpower.com fornito dall'azienda. La comunicazione dovrà essere effettuata il prima possibile o nel momento in cui il denunciante si senta psicologicamente pronto a riferire l'accaduto.

L'email dovrà essere inviata dall'account aziendale del denunciante, o da un account creato appositamente, con l'oggetto "CANALE ETICO". Nel corpo dell'email, il denunciante potrà descrivere i fatti o richiedere un incontro con il Gestore per comunicare personalmente gli avvenimenti.

5.2. Indagine

Una volta che il Gestore del Canale di Comunicazione sia stato informato di una presunta condotta illecita, egli convocherà il Comitato, rispettando in ogni momento l'anonimato del denunciante, salvo che sia strettamente necessario rivelarne l'identità per consentire lo svolgimento dell'indagine.

Il Comitato dovrà riunirsi entro sette (7) giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione; tale termine sarà ridotto a tre (3) giorni lavorativi in caso di segnalazioni relative a violazioni della libertà e della dignità delle persone, in particolare nei casi di corruzione, molestie sessuali o mobbing.

Il Comitato, in base alle circostanze specifiche del caso, definirà un piano d'azione volto a verificare la veridicità dei fatti denunciati, garantendo sempre il rispetto della dignità del denunciante e la presunzione di innocenza del denunciato. Qualora fosse necessario, o se il Comitato lo riterrà opportuno, si provvederà a informare l'Autorità Giudiziaria o altri enti competenti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi casi di molestie sessuali, abusi, corruzione o altre condotte di particolare gravità, il Gestore dovrà informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione. In tali circostanze, il Consiglio sarà aggiornato costantemente sull'andamento del procedimento, senza tuttavia avere la facoltà di interferire o interrompere l'indagine fino alla sua conclusione.

Se i fatti denunciati risultassero infondati o frutto di un errore, il Comitato, su proposta del Gestore, determinerà la sanzione da applicare per la denuncia ingiustificata.

5.3. Risoluzione.

Il Comitato, al termine dell'indagine, dovrà stabilire se si è effettivamente verificata un'irregolarità e determinare la sanzione appropriata, che non potrà mai essere arbitraria o sproporzionata. Allo stesso modo, nessuna condotta di gravità sufficiente potrà rimanere impunita.

5.4. Sanzioni.

Il Comitato, applicando sempre un giudizio di proporzionalità, proporrà la sanzione ritenuta più opportuna per il caso specifico. Tale sanzione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, quando la gravità della violazione lo richieda, entro un termine massimo di 1 mese dal completamento dell'indagine.

Nel caso in cui l'irregolarità risulti di minore gravità, il Gestore sarà incaricato di proporre la sanzione al Comitato, che dovrà essere approvata di comune accordo. Se non si raggiungerà un accordo, il Comitato nominerà un terzo membro ad hoc per risolvere il caso; tale membro non potrà essere né il denunciato né il denunciante.

6. MISURE PROCEDURALI SPECIFICHE IN MATERIA DI MOLESTIE SUL LAVORO E LIBERTÀ SESSUALE

6.1. Separazione fisica tra denunciante e denunciato.

Non appena il Gestore del Canale di Comunicazione viene a conoscenza di un'azione che rientra o potrebbe rientrare in questa categoria, procederà immediatamente a separare fisicamente il denunciante dal denunciato. Questa misura viene adottata per tutelare il denunciante e garantire che non vi siano contatti diretti tra le parti durante il periodo dell'indagine.

Nel procedere alla separazione, il Gestore consulterà innanzitutto il denunciante, chiedendogli se preferisce continuare a lavorare fisicamente in azienda oppure in modalità telematica. La decisione sarà presa esclusivamente dal denunciante, e solo successivamente verranno adottate le misure necessarie per garantire che una delle parti (o più parti, in caso di coinvolgimento di più persone) lavori in modalità telematica fino alla conclusione delle indagini.

La separazione fisica non costituisce in alcun modo una violazione della presunzione di innocenza, ma è una misura preventiva finalizzata a causare il minor danno possibile al denunciante nel caso in cui la sua denuncia venga confermata.

Nel caso di denunce relative a violazioni della libertà sessuale, il Comitato non organizzerà in alcun caso incontri tra il denunciante e il denunciato, a meno che non sia il denunciante stesso a richiederlo. L'iniziativa di tali incontri non potrà mai essere presa da altre persone.

6.2. Supporto psicologico e diritto all'anonimato.

Dal momento in cui il Gestore viene informato di un possibile caso di molestie sul lavoro o sessuali, al denunciante verrà chiesto se necessita di supporto psicologico. Il supporto verrà garantito per tutta la durata dell'indagine, senza alcun costo per il denunciante, al fine di assicurare il benessere emotivo della persona coinvolta.

Nel caso di molestie sessuali o altre violazioni della libertà sessuale, il denunciante verrà anche consigliato di informare l'Autorità Giudiziaria o le Autorità di Stato competenti, sebbene non sia obbligato a farlo. Il denunciante manterrà in ogni caso il controllo completo sul procedimento, potendo decidere se avvalersi o meno del consiglio di rivolgersi alle autorità.

6.3. Sanzioni in materia di libertà sessuale e molestie sul lavoro.

NetOn si erge come un garante assoluto della libertà sessuale e della dignità personale dei propri dipendenti (ove esistenti). Nessun tipo di condotta contraria alla libertà sessuale sarà tollerata nell'ambito lavorativo di NetOn. In nessun caso verrà consentita la permanenza in azienda di un dipendente, indipendentemente dal livello gerarchico, che sia stato accertato colpevole di un reato contro la libertà sessuale sul lavoro nei confronti di un altro dipendente.

7. MISURE PROCEDURALI SPECIFICHE IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE.

Ogniqualvolta si verifichi un caso di discriminazione, per qualsiasi motivo – che si tratti di genere, razza, etnia, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o stato di salute – NetOn non solo applicherà la sanzione appropriata alla persona responsabile, ma organizzerà anche un seminario o un programma formativo per aumentare la consapevolezza su tali temi all'interno dell'azienda.

Queste iniziative sono finalizzate a promuovere la conoscenza e il rispetto delle diversità, contribuendo a creare un ambiente di lavoro inclusivo, libero da qualsiasi forma di discriminazione. NetOn ritiene che la sensibilizzazione e la formazione siano strumenti essenziali per prevenire future violazioni e migliorare il clima aziendale.

8. MISURE PROCEDURALI PER LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO E DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO.

In materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, il Comitato redigerà un dossier informativo destinato a tutti i membri di NetOn. Questo documento includerà aggiornamenti normativi, linee guida per riconoscere attività sospette e le procedure da seguire per segnalare tali attività.

Le denunce relative a sospetti di riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo dovranno essere presentate attraverso lo stesso Canale di Comunicazione descritto sopra, seguendo le procedure già indicate.

Oltre a questo, il Comitato potrà proporre l'organizzazione di cicli formativi destinati a tutto il personale di NetOn, al fine di garantire una maggiore sensibilizzazione e prevenzione in queste materie. La formazione periodica assicura che i dipendenti (ove esistenti) siano informati sugli ultimi sviluppi normativi e possano agire con la dovuta diligenza.

I membri di NetOn sono tenuti ad agire con la massima attenzione e a segnalare al Gestore qualsiasi sospetto, anche minimo, di attività che possano essere collegate al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo. La tempestiva segnalazione è essenziale per permettere un'azione immediata e per proteggere la reputazione dell'azienda.

9. AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

NetOn si impegna a mantenere costantemente aggiornato il Codice Etico e il presente Regolamento, in modo da riflettere i cambiamenti legislativi, le nuove necessità aziendali e i feedback provenienti dai membri dell'organizzazione. L'obiettivo è quello di garantire che le politiche aziendali siano sempre in linea con le migliori pratiche internazionali in materia di *compliance*, integrità e responsabilità.

Ogni membro di NetOn è invitato a proporre miglioramenti o modifiche al Codice Etico. Le proposte verranno esaminate dal Comitato e, se ritenute utili, implementate nelle versioni future del Regolamento.

ALLEGATO A: Composizione Preliminare del Comitato Garante del Codice Etico:

In conformità con quanto previsto dal Regolamento del Canale di Comunicazione di NetOn, e in attesa della celebrazione del prossimo Consiglio di Amministrazione, la composizione preliminare del **Comitato Garante del Codice Etico** è la seguente:

1. **Presidente del Comitato**:
2. **Gestore del Canale Etico**:
3. **Membro Indipendente (facoltativo)**:
4. **Membro Aggiuntivo (se applicabile)**:

I membri sopra indicati assumeranno le rispettive funzioni in via preliminare fino alla celebrazione del prossimo Consiglio di Amministrazione, che provvederà a confermare o modificare tale composizione in via definitiva.