

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Articolo 1 – Scopo e ambito di applicazione

- 1.1 È istituito presso la Società un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con funzioni di vigilanza, in ordine al funzionamento, all'osservanza, all'efficacia e all'adeguatezza del Modello 231, adottato dalla Società con delibera del CdA del 22 Marzo 2019 allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto 231.
- 1.2 Il presente Regolamento è stato predisposto da VeMe al fine di disciplinare il funzionamento dell'OdV, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.
- 1.3 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve rispettare i principi di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.
- 1.4 A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al CdA.

Articolo 2 – Nomina e composizione dell'OdV

- 2.1 Il CdA provvede alla nomina dell'OdV.
- 2.2 L'OdV è un organo a composizione collegiale composto di tre componenti effettivi, dei quali uno con funzioni di Presidente.
- 2.3 I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo ed in possesso dei requisiti di onorabilità, per la cui identificazione si fa riferimento all'articolo 7 del Decreto 11 settembre 2000, n. 289.
- 2.4 Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere nominati sia componenti esterni sia componenti interni purché privi di compiti operativi.
- 2.5 I componenti dell'OdV non dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.
- 2.6 L'OdV deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il CdA della Società provvede a dotare l'OdV di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.
- 2.7 I membri dell'OdV, incluso il Presidente, all'atto dell'accettazione della propria carica, sottoscrivono una lettera di accettazione della carica da presentare alla Società, nella forma qui allegata *sub* Allegato 1 e Allegato 2
- 2.8 I membri dell'Organismo di Vigilanza hanno diritto a ricevere un compenso per lo svolgimento del proprio incarico. Il CdA di VeMe, all'atto della nomina dei membri dell'OdV, determina il compenso a ciascun membro spettante, da parametrarsi in relazione al tempo impiegato per lo svolgimento dell'incarico.

Articolo 3 – Durata in carica. Casi di cessazione dall’incarico dell’intero OdV. Casi di cessazione di un singolo membro dell’OdV

3.1 I componenti dell’OdV restano in carica per anni tre, rinnovabili. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

3.2 La cessazione dall’incarico dell’intero OdV può avvenire per una delle seguenti cause: (i) scadenza dell’incarico; (ii) revoca dell’OdV da parte del CdA; o (iii) rinuncia di tutti i componenti dell’OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

La revoca dell’OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l’assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva: (i) una grave negligenza nell’espletamento dei compiti connessi all’incarico e (ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell’OdV.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del CdA, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il CdA può dissentire solo con adeguata motivazione.

3.3 Al di fuori delle ipotesi riguardanti l’intero OdV, la cessazione dalla carica di un singolo membro dell’OdV può avvenire per: (i) dimissioni, (ii) decadenza, (iii) revoca o (iv) morte.

3.4 Dimissioni – Ogni membro dell’Organismo di Vigilanza potrà rassegnare le proprie dimissioni in ogni momento, tramite notifica scritta, con un preavviso di 30 giorni, al Presidente (o, nel caso in cui si dimetta il Presidente, agli altri membri dell’OdV). Colui che riceve la notifica delle dimissioni provvede al relativo inoltro al CdA. La notifica scritta dovrà indicare le ragioni delle dimissioni, altrimenti sarà considerata invalida. Le dimissioni sono efficaci solo dal momento in cui il membro dimissionario è sostituito.

3.5 Ineleggibilità e/o decadenza – L’originaria o sopravvenuta perdita dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza comporta l’immediata automatica decadenza dall’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza

3.6 Revoca – Ove il Presidente o un componente dell’OdV incorrano in una causa di incompatibilità (ad esempio, conflitto d’interesse), il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l’interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve revocare la nomina. In ogni caso il componente che si trovi in una situazione di conflitto con la materia oggetto dell’attività o della decisione, deve astenersi dalla partecipazione alle stesse.

3.7 In aggiunta a quanto indicato nel precedente paragrafo 3.6, il CdA può revocare uno o più membri dell’OdV (con effetto dal momento in cui tale decisione è assunta dal

CdA) nei casi di seguito previsti e con il parere favorevole del Collegio Sindacale:

- (i) grave malattia che può compromettere lo svolgimento delle attività, oppure
- (ii) gravi mancanze nello svolgimento delle proprie attività o giusta causa.

3.8 Al fine di tutelare l'OdV dal rischio di una ingiustificata revoca dell'incarico conferito ad uno dei suoi componenti da parte del CdA, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che determini un pregiudizio/impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello 231;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera d), del Decreto 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'OdV ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancanza o perdita dei requisiti di professionalità ed esperienza.

3.9 Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il CdA, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – a maggioranza qualificata – la sospensione dei poteri dell'OdV, o di uno dei suoi componenti, e la nomina di un OdV *ad interim*, o la nomina di un nuovo membro.

3.10 Rinuncia – La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al CdA per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

3.11 Morte – In caso di morte di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza, è

necessario provvedere tempestivamente alla sostituzione.

Articolo 4 – Sostituzione dell’OdV e dei membri dell’OdV

- 4.1 Qualora il potere di revoca venga esercitato, per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell’OdV, il CdA provvederà a nominare un nuovo OdV.
- 4.2 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell’OdV, il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al CdA affinché provveda a deliberare la nomina del sostituto.
- 4.3 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, il CdA sarà informato dal più diligente degli altri membri dell’OdV.
- 4.4 In tutti i casi di revoca o rinuncia all’incarico di uno o più membri dell’OdV:
 - (a) se la maggioranza dei membri dell’Organismo di Vigilanza rimane in carica, questi possono procedere alla nomina per cooptazione di un membro sostitutivo; nel caso in cui il membro cooptato sia il nuovo Presidente, questi svolgerà le sue funzioni fino al termine della carica degli altri due membri senza bisogno di ratifiche o conferme; in ogni altro caso, i membri dell’OdV che non sono cessati chiederanno al CdA di confermare il membro cooptato o in alternativa indicare un altro membro sostitutivo dell’OdV. Resta inteso che in ogni caso il sostituto dovrà avere i Requisiti e Caratteristiche previsti dal Modello 231 e la durata dell’incarico sarà fino al termine della carica definito per gli altri membri;
 - (b) se la maggioranza dei membri dell’Organismo di Vigilanza non rimane in carica, tutti i membri dell’Organismo di Vigilanza decadono dal loro ufficio e il CdA dovrà tenersi prontamente per la nomina del nuovo OdV;
 - (c) fino alla nomina del nuovo OdV o alla cooptazione del sostituto, l’OdV continua a operare normalmente, a condizione che siano in carica almeno due membri.

Articolo 5 – Obblighi di riservatezza

- 5.1 I componenti dell’OdV sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni.
- 5.2 I componenti dell’OdV assicurano la riservatezza del segnalante in ordine alle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231 e dei suoi elementi costitutivi – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall’art. 6 del Decreto 231. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell’OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con la Normativa Privacy.
- 5.3 A tal fine, i componenti dell’OdV sottoscrivono un impegno di riservatezza ed esclusiva, nella forma qui allegata *sub* Allegato 3.

Articolo 6 – Funzioni e poteri dell’OdV

6.1 L’OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- a) promuovere la diffusione, nel contesto aziendale, della conoscenza e la comprensione del Modello 231;
- b) vigilare sull’osservanza del Modello 231 in ambito aziendale;
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello 231;
- d) vigilare sulla efficacia nel tempo del Modello 231, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- e) promuovere l’aggiornamento del Modello 231 nell’ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- f) segnalare tempestivamente al CdA qualsiasi violazione del Modello 231 ritenuta significativa, ovvero circostanze e/o situazioni sospette, ivi incluse anomalie e/o atipicità, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l’OdV. Le segnalazioni anonime saranno valutate discrezionalmente dall’OdV, tenuto conto della gravità della violazione denunciata e delle indicazioni ivi contenute;
- g) comunicare e relazionare periodicamente al CdA e al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 ed al loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al CdA una relazione scritta contenente i seguenti elementi:
 - l’attività complessivamente svolta nel corso dell’anno, anche in relazione al programma a suo tempo elaborato;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 ed il loro stato di realizzazione;
- h) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell’ambito dei relativi piani annuali;
- i) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello 231, svolgendo a tale scopo ispezioni a sorpresa ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l’obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporre l’aggiornamento e l’integrazione, ove se ne evidenzia la necessità;
- j) istituire specifici canali informativi “dedicati”, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV;

- k) segnalare sulla base dell'attività svolta, al vertice aziendale, l'eventuale elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello 231.

6.2 Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'OdV. Tali disposizioni, che dovranno essere adeguatamente motivate (ad esempio, disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità) saranno emanate in autonomia dall'OdV, ma non dovranno essere in contrasto con le norme della Società;
- b) definire o modificare il "Programma delle Verifiche ai sensi della Normativa Rilevante" in coerenza con i principi contenuti nel Modello 231 ("**Audit Plan**");
- c) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231, con libero accesso a tutti i libri contabili, a tutte le registrazioni, strumenti e risorse della Società;
- d) richiedere al Collegio Sindacale gli interventi di *audit* ritenuti necessari sia nell'Audit Plan che in relazione a specifiche segnalazioni e/o rischiosità;
- e) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di propria competenza;
- f) richiedere che qualunque dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie idonee ad individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231, nonché per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- g) predisporre piani di controllo ed effettuare ispezioni a sorpresa per verificare l'osservanza del Modello 231 nell'ambito aziendale;
- h) verificare che le strutture preposte abbiano applicato i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello 231 e dei suoi elementi costitutivi.

6.3 Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'OdV, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli componenti dell'OdV stesso, ovvero potrà avvalersi di una struttura aziendale all'uopo incaricata.

- 6.4 Il CdA definisce annualmente il *budget* che l'OdV utilizzerà, in maniera totalmente discrezionale, per lo svolgimento della propria attività (assunzione di collaborazioni esterne, spese per viaggi di lavoro, etc.). Il *budget* così definito dovrà tener conto, in maniera adeguata, di tutti i costi e di tutte le spese che l'OdV dovrà sostenere per un'efficace ed efficiente svolgimento dei compiti attribuiti. L'OdV ha l'obbligo di rendiconto al CdA.

Articolo 7 – Flussi e obblighi informativi

- 7.1 L'OdV deve costantemente relazionare ed informare il CdA e il Collegio Sindacale sui seguenti aspetti:

- (a) l'attività di controllo e vigilanza svolta dall'OdV con indicazione puntuale e tempestiva delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
- (b) l'effettiva attuazione del Modello 231, nonché le proposte di aggiornamento e modifica del Modello 231;
- (c) la segnalazione di eventuali comportamenti che violino le prescrizioni del Modello 231, ivi incluse le circostanze e/o situazioni dalle quali possano derivare anche solo dei sospetti circa la sussistenza di violazioni (e.g. anomalie e/o atipicità), o il mancato espletamento da parte del CdA e del Collegio Sindacale dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- (d) ogni informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi della Società deputati.

L'OdV deve relazionare ed informare il CdA e il Collegio Sindacale sulla base di tre diverse linee di *reporting*:

- (i) la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del CdA;
- (ii) la seconda, su base trimestrale, nei confronti del Collegio Sindacale;
- (iii) la terza, su base annuale, nei confronti del CdA.

In relazione alla lettera (c) che precede, l'OdV dovrà altresì predisporre una relazione annuale ("*Annual Report*") diretta al CdA contenente quantomeno le seguenti informazioni essenziali:

- (a) sintesi dei controlli svolti e delle relative risultanze;
- (b) resoconto dettagliato delle modalità di gestione e di utilizzo delle disponibilità finanziarie assegnate (*budget* di spesa);
- (c) Audit Plan per l'anno successivo. Ai fini dell'approvazione dell'Audit Plan, il Presidente dell'OdV è dotato di *casting vote*;
- (d) proposta relativa al piano di spesa per l'esercizio successivo al fine dell'approvazione del budget da parte del CdA;

- (e) elenco delle segnalazioni di violazioni ricevute durante l'anno (incluse le segnalazioni relative alle violazioni del Modello 231 e alle circostanze e /o situazioni dalle quali possano derivare anche solo dei sospetti circa la sussistenza di violazioni (e.g., anomalie e / o atipicità)), specificando il numero delle segnalazioni ricevute per ogni "area a rischio reato" e funzione coinvolta;
- (f) proposta di eventuali modifiche/aggiornamenti al Modello 231;
- (g) provvedimenti disciplinari adottati.

Qualora le criticità rilevate siano riferibili a qualcuno dei soggetti o organi referenti, l'OdV dovrà tempestivamente inviare la segnalazione a uno degli altri soggetti sopra indicati.

In caso di urgenza, il CdA o il Presidente del CdA o il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Dal canto suo, l'OdV è tenuto a riferire oralmente in maniera tempestiva al CdA o al Presidente del CdA o al Collegio Sindacale ovvero potrà richiedere ai soggetti competenti la convocazione di tali organi. I colloqui con i soggetti di cui sopra devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

7.2 In aggiunta a quanto sopra, l'OdV deve coordinarsi con ciascuna delle funzioni e delle Direzioni esistenti all'interno della Società in relazione alle materie di rispettiva competenza. In particolare, l'OdV dovrà interfacciarsi con:

- (a) L'RSPP,
- (b) il collegio sindacale,
- (c) le Direzioni di riferimento dei Soci e/o delle Affiliate dei Soci di volta in volta coinvolte nelle attività oggetto di *reporting*.

7.3 L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni, in modo confidenziale ovvero in forma anonima, da parte di amministratori, Sindaci, nonché dai suoi Dipendenti, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione, ed ancora da tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per VeMe (ad esempio, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali), di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello 231.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- (i) che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello 231, ivi inclusi:
 - (a) eventuali ordini ricevuti dal proprio superiore gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, il Modello 231,

- (b) eventuali richieste od offerte di doni che, perché eccedenti il valore modico o non d'uso in relazione alle specifiche circostanze, compromettano l'integrità e l'indipendenza delle parti e possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti della PA,
 - (c) eventuali scostamenti significativi e ingiustificati dal *budget* della Società o anomalie di spesa,
 - (d) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili,
 - (e) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, VeMe, i rispettivi dipendenti o i componenti degli organi della Società,
 - (f) le richieste di assistenza legale inoltrate a VeMe dai Dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi,
 - (g) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione,
 - (h) eventuali notizie relative a circostanze e/o situazioni (ivi incluse anomalie e / o atipicità) dalle quali possa derivare anche solo un sospetto circa la sussistenza di violazioni del Modello 231,
 - (i) eventuali procedimenti penali e/o amministrativi per i reati presupposto e fattispecie similari a carico della Società o dei Soggetti Apicali o dei Subordinati (per fatti relativi al loro agire nell'interesse o a vantaggio della Società);
- (ii) relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, ivi inclusi:
- (a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi,
 - (b) le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale che segnalino una carenza dei controlli interni,
 - (c) tutti i documenti (*i.e.*, format, verbali, fogli di lavoro) relativi alla predisposizione e finalizzazione del bilancio consuntivo della Società,
 - (d) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici,

- (e) i rapporti o le relazioni predisposte dai responsabili di altri organi della Società nell'ambito delle loro attività di controllo che evidenzino la esistenza di fatti, atti, eventi, azioni od omissioni potenzialmente idonei a realizzare una violazione del Modello 231,
 - (f) le richieste di assistenza legale inoltrate alla direzione legale dai dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231,
 - (g) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231,
 - (h) la relazione del Collegio Sindacale,
 - (i) le relazioni o i verbali del CdA che abbiano rilevanza ai fini del Decreto 231,
 - (l) la comunicazione circa gli eventuali accessi da parte di funzionari della PA (ad es. Guardia di Finanza, NAS, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, etc.) e la trasmissione dei relativi verbali.
- 7.4 Lo scambio di informazioni disciplinato nel presente articolo è compiuto nel pieno rispetto della Normativa Privacy.
- 7.5 Le segnalazioni di violazioni del Modello 231 possono essere fatte all'OdV nei termini previsti dalla "non retaliation policy".

In caso di segnalazione riguardante una delle materie di cui sopra, l'OdV deve valutare l'attendibilità di tale segnalazione e, ove ritenuto opportuno e/o necessario, porre in essere la dovuta attività ispettiva senza alcuna preventiva comunicazione, avvalendosi delle risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

L'OdV deve garantire la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, assicurando che i relativi dati personali ed ogni informazione fornita vengano trattati in conformità con la Normativa Privacy e deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di alcuna discriminazione, penalizzazione o ritorsione, conservando sempre una copia delle segnalazioni ricevute.

La mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare per i dipendenti ed un inadempimento per i soggetti legati da un contratto con la Società.

Articolo 8 – Il coordinamento con gli altri organi della Società

In aggiunta alle attività di *reporting* di cui al precedente articolo 7, l'OdV avrà la necessaria collaborazione da parte di tutti gli organi e le funzioni di VeMe, ivi inclusi, a titolo meramente

semplificativo, l'Assemblea, il CdA, i Sindaci, la Società di Revisione i quali sono tenuti a loro volta a collaborare con l'OdV, rispondendo tempestivamente alle richieste pervenute dall'OdV stesso e mettendo a disposizione tutta la documentazione e le informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività di vigilanza. A tal riguardo, l'OdV potrà anche richiedere ai singoli organi e alle funzioni consulenze su argomenti di carattere specialistico, che dovranno essere rese senza indugio.

Gli organi e le funzioni sono soggetti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV per quanto concerne le informazioni trattate nel corso di tale attività di supporto e consulenza. Qualora tali servizi fossero richiesti a consulenti esterni alla Società, una previsione contrattuale obbligherà tali consulenti al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati confidenziali acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

Articolo 9 – Modifiche del Regolamento

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate tramite delibere dell'OdV, ratificate dal CdA della Società nella sua prima seduta utile.