

LCI Italy S.r.l.

Policy Whistleblower

Le Linee guida di Condotta Aziendale, assunte dalla Società, prevedono che amministratori, funzionari e dipendenti osservino elevati *standard* di etica aziendale e personale nello svolgimento delle proprie mansioni e responsabilità. Il termine "**Società**" è riferito a LCI Italy S.r.l. e alla sua controllata italiana, ovvero Ke-Star S.r.l. Tutti gli amministratori, i funzionari e i dipendenti della Società devono agire con onestà e integrità nell'adempimento delle proprie responsabilità e devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Pertanto, è stata redatta la presente *Policy Whistleblower* (Policy sui Segnalanti di illeciti o presunti illeciti) - che entra in vigore al momento della pubblicazione ai sensi della Sezione 11 – nella quale vengono illustrati le leggi e i regolamenti applicabili.

Sommario

1. Generale	3
2. Segnalazioni oggetto della presente <i>Policy</i>	4
3. Divieto di ritorsione per segnalazioni interne o esterne	5
4. Obbligo di Riservatezza e Non divulgazione	6
5. Buona fede nelle segnalazioni	7
6. Compiti e poteri del Comitato Whistleblower competente per le segnalazioni	7
7. Registrazione delle segnalazioni.....	9
8. A chi va fatta la segnalazione?	9
9. Come va fatta la segnalazione?.....	9
10. Reporting e revisione annuale.....	10
11. Pubblicazione sul sito web.....	10
12. Trasferimento dei dati personali	11

1. Generale

Lo scopo della presente *Policy Whistleblower* è quello di definire le politiche e le procedure stabilite dal Comitato *Audit* (“*Audit Committee*”) del Consiglio di amministrazione di LCI Industries, la capogruppo della Società (la "**Capogruppo**"), modificate per riflettere le norme e i regolamenti specifici applicabili alla Società in merito alle segnalazioni effettuate dai dipendenti e da soggetti terzi interessati (quali collaboratori, partner commerciali e terzi), su base confidenziale e (se lo si desidera) anonima, in merito a (ciascuna di queste segnalazioni è una "Segnalazione", e l'atto di effettuare una Segnalazione è considerato "Segnalazione" o "Segnalato", a seconda dei casi, e una persona che effettua una Segnalazione è considerata un "Segnalatore"):

- una "**Violazione**", definito come:
 - i. una violazione o un rischio di violazione del diritto dell'Unione Europea ("Diritto dell'Unione"). Una violazione del diritto dell'Unione è un'azione o un'omissione che (i) è illecita e riguarda gli atti dell'Unione e i settori specifici che rientrano nell'ambito di applicazione della Direttiva europea 2019/1937 (la "**Direttiva**"), come, ad esempio, la protezione dell'ambiente o della *privacy* e dei dati personali, o (ii) che compromette lo scopo o l'oggetto delle norme di cui agli atti dell'Unione e dai settori che rientrano nell'ambito di applicazione della Direttiva. L'elenco completo delle violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della Direttiva può essere consultato all' Articolo 2 della Direttiva; oppure
 - ii. una violazione o un rischio di violazione degli atti nazionali indicati nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 (di recepimento in Italia della Direttiva UE 2019/1937) o degli atti nazionali i che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti ambiti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; protezione dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; alimenti e mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della *privacy* e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; o
 - iii. qualsiasi atto o omissione che incida sugli interessi finanziari dell'Unione europea o che riguardi il mercato interno e che comprometta la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali o costituisca violazione delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; oppure

- iv. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, ove non già compresi nei casi di cui ai punti (i), (ii) e (iii); o
 - v. reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ("Modello 231"), ove non già ricompresi nelle fattispecie di cui ai punti (i), (ii) e (iii);
- un "**Sospetto di Abuso**", inteso come il sospetto da parte di un Segnalatore che all'interno dell'organizzazione in cui lavora o ha lavorato, o presso un'altra organizzazione, al momento in cui è entrato in contatto con questa organizzazione in ragione del suo lavoro, si stia verificando una Violazione, nella misura in cui il sospetto è basato su ragionevoli motivi derivanti dalle conoscenze che il Segnalatore ha acquisito presso il datore di lavoro;
 - la ricezione, la registrazione, l'archiviazione e la gestione delle Segnalazioni ricevute dall'azienda; e
 - la protezione dei dipendenti da azioni di ritorsione per le segnalazioni.

2. Segnalazioni oggetto della presente Policy

Le segnalazioni devono riguardare le violazioni di leggi e di altre disposizioni e requisiti legali ai sensi dell'Articolo 2 del Decreto Legislativo n. 24/2023. Nella misura in cui gli atti o le omissioni improprie da segnalare non siano già coperti dall'Articolo 2 del Decreto Legislativo 24/2023, devono essere segnalati anche i seguenti atti o omissioni impropri:

- frode o errore intenzionale nella preparazione, valutazione, revisione o audit di qualsiasi bilancio della Società;
- frode o errore intenzionale nella registrazione e nella conservazione dei documenti finanziari della Società;
- carenze o non conformità con i controlli contabili interni della Società;
- dichiarazioni errate o false a o da parte di un funzionario (senior) o di un contabile della Società in merito a qualsiasi questione contenuta nei registri finanziari o nelle relazioni finanziarie o di revisione della Società;
- deviazione da una comunicazione completa e corretta delle condizioni finanziarie della Società;
- minaccia sostanziale e specifica alla salute pubblica, al degrado ambientale o alla sicurezza delle persone;

- informazioni, compreso il ragionevole sospetto, su violazioni effettive o potenziali di leggi o regolamenti applicabili alle attività commerciali dell'Azienda, che si sono verificate o che è ragionevole che si verifichino, comprese le norme del diritto dell'Unione applicabili all'Azienda;
- *insider trading* o diffusione di informazioni materiali non pubbliche;
- violazione di qualsiasi altro standard stabilito nelle Linee guida per la condotta aziendale, nella *Policy sull'insider trading*, nel Codice etico o in altre politiche adottate dalla Società o adottate da qualsiasi entità controllante della Società e applicabili alla Società di volta in volta (collettivamente, le "Politiche applicabili"); oppure
- alterare, distruggere o nascondere un documento, o tentare di farlo, con l'intento di limitare l'accesso ai documenti da utilizzare in un procedimento ufficiale, o altrimenti ostacolare, influenzare o impedire qualsiasi procedimento ufficiale, in violazione di qualsiasi legge o regolamento applicabile.

Nota: le questioni relative all'occupazione, diverse da quelle descritte sopra, devono continuare a essere segnalate attraverso i normali canali di supervisione o delle risorse umane. Ad esempio, non sono coperte dalla Policy Whistleblower le segnalazioni relative a controversie di lavoro, discriminazioni tra colleghi e conflitti interpersonali tra il segnalante e un altro lavoratore.

3. Divieto di ritorsione per segnalazioni interne o esterne

Sebbene le Segnalazioni possano essere fatte direttamente alle Autorità competenti, la presente *Policy* intende incoraggiare e consentire ai dipendenti e ai soggetti terzi interessati di effettuare Segnalazioni dirette al compimento di indagini all'interno dell'Azienda e al compimento delle azioni aziendali appropriate. A tal fine, nessun dipendente che effettui una Segnalazione in buona fede sarà soggetto a ritorsioni o a conseguenze negative sul lavoro a causa di tale Segnalazione. Tale divieto include qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di una persona che segnala un (sospetto) abuso. Inoltre, nessun dipendente potrà subire conseguenze negative per essersi rifiutato di eseguire una direttiva che, di fatto, costituisce una frode aziendale o una violazione di qualsiasi legge o regolamento applicabile. Un direttore, funzionario o dipendente che dia luogo ad azioni di ritorsione nei confronti di chi ha compiuto una Segnalazione in buona fede è soggetto a sanzioni disciplinari che possono arrivare fino alla rimozione dal ruolo ricoperto o alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Società vieta inoltre le ritorsioni per aver presentato una Segnalazione, testimoniato, partecipato, fornito informazioni o assistito in altro modo in un procedimento o in un'indagine relativi a una Segnalazione, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i procedimenti o le indagini avviati da:

- un'autorità di regolamentazione o ufficio incaricato di garantire l'applicazione della legge (come il "**Pubblico Ministero**");

- qualsiasi persona con autorità di vigilanza su un direttore, funzionario o dipendente; o
- qualsiasi persona con l'autorità di indagare, divulgare e/o porre fine all'attività della Società oggetto della Segnalazione.

Esempi di situazioni che costituiscono ritorsioni, ove riconducibili a una Segnalazione, sono riportati nel comma 4 dell'Articolo 17 del D.Lgs. 24/2023. Gli atti di ritorsione sono nulli.

Il divieto di ritorsione e le stesse misure di tutela che operano per il Segnalante si applicano anche a:

- (a) i facilitatori (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che opera nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (o di colui che ha presentato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha fatto una divulgazione pubblica) e che sono legati ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (c) i colleghi del Segnalante (o della persona che ha presentato denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica), che lavorano medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con tale persona; e
- (d) gli enti di proprietà del Segnalante (o della persona che lavora, 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.

Sebbene la Società preferisca che le Segnalazioni vengano effettuate all'interno dell'azienda (cioè, internamente), può accadere che una (sospetta) Violazione debba essere segnalata all'esterno. In particolare, in via prioritaria, i Segnalatori sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e possono effettuare una Segnalazione esterna solo se si verifica una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già fatto una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico; oppure

- il canale di segnalazione interno, pur essendo attivo, non è conforme a quanto previsto dall'Articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 e, pertanto, non funziona né è correttamente gestito. In tal caso la Società auspica che il Segnalante - qualora abbia la sensazione che una Segnalazione non sia gestita o trattata in modo corretto - lo porti a conoscenza della Società prima che una Segnalazione venga fatta all'esterno.

Il canale principale per le segnalazioni esterne è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Una Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC deve essere trasmessa all'ANAC, entro sette giorni dalla data di ricezione, dando contestualmente notizia dell'avvenuta trasmissione al Segnalante.

Nota: le regole e i principi contenuti nella presente Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo gli obblighi di segnalazione alle autorità competenti (giudiziarie, di vigilanza o di regolamentazione).

4. Obbligo di Riservatezza e Non divulgazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima (si veda la Sezione 9), direttamente alle persone elencate nella Sezione 8, senza rivelare l'identità del Segnalante.

Chiunque sia coinvolto nella Segnalazione o nell'indagine di un (sospetto) abuso o di informazioni su una violazione del contratto e abbia accesso a informazioni di cui sa (o si può ragionevolmente presumere che sappia) che sono riservate, è tenuto a mantenere la riservatezza, salvo le eccezioni di legge. Queste informazioni riservate comprendono in ogni caso l'identità del Segnalante (inclusi i dati che possono essere ricondotti indirettamente al Segnalante) e le informazioni relative a un segreto aziendale.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione che riveli direttamente e/o indirettamente l'identità del Segnalante non saranno divulgate, senza il consenso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o agire in base alle Segnalazioni, anche in caso di Segnalazione non anonima.

Le Segnalazioni effettuate saranno trattate in modo da garantire che siano accessibili solo alle persone coinvolte nella gestione della Segnalazione.

Gli stessi obblighi di riservatezza si applicano all'identità e alle informazioni delle persone oggetto di una Segnalazione e di qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione.

5. Buona fede nelle Segnalazioni

Tutti i Segnalanti devono agire in buona fede e avere fondati motivi per ritenere che le

informazioni divulgate indichino una pratica contabile o di revisione impropria, una violazione dei controlli interni, un'attività illegale, una violazione delle Politiche applicabili o qualsiasi altra questione indicata nella Sezione 1 della presente *Policy*. Una Segnalazione che, al termine della fase di verifica, risulti priva di fondamento e che dimostri di essere stata effettuata non in buona fede e non sulla base di una ragionevole convinzione e/o di motivazioni ritenute fondate e, pertanto, con dolo, imprudenza o con la consapevolezza che le accuse sono false, sarà considerata un'infrazione grave e potrà comportare un'azione disciplinare, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro del Segnalante. Tale comportamento potrà inoltre dare luogo ad altri provvedimenti, anche di natura civile, nei confronti del Segnalante e finalizzati a tutelare il personale, i diritti, i beni e l'immagine della Società nei confronti di chiunque abbia effettuato Segnalazioni non in buona fede e quindi false, infondate e/o dirette al solo scopo di calunniare, diffamare o recare danno al Segnalato o ad altri soggetti indicati nella Segnalazione.

Il Segnalante non è tutelato in caso di Segnalazione intenzionale o gravemente negligente o di divulgazione intenzionale o gravemente negligente di informazioni inesatte.

Il Segnalante non sarà tutelato qualora venga riconosciuto, anche con sentenza di primo grado, penalmente responsabile per i reati di diffamazione o calunnia, o civilmente responsabile per dolo o colpa grave per gli stessi motivi.

6. Compiti e poteri del Comitato Whistleblower competente per le segnalazioni

Il Segnalante può fare una Segnalazione al Comitato istituito dall'Azienda e incaricato di sovrintendere alla ricezione, registrazione, conservazione, indagine e risposta alle Segnalazioni (il "**Comitato Whistleblower**"). L'esatta composizione del Comitato *Whistleblower* al momento dell'entrata in vigore della presente *Policy*, nonché i rispettivi dettagli di contatto, sono riportati nell' **Allegato 1**. L'Allegato 1 può essere modificato di volta in volta in ragione di future variazioni della composizione del Comitato *Whistleblower* o dei relativi recapiti. Il Comitato *Whistleblower* comunicherà al Segnalante (se autoidentificatosi al Comitato stesso) la ricezione della Segnalazione entro sette giorni, a meno che non sia possibile confermare la ricezione perché la Segnalazione è stata presentata in forma anonima.

Il Comitato *Whistleblower* porterà tempestivamente tutte le Segnalazioni all'attenzione del Vicepresidente Esecutivo- Capo dell'Ufficio Legale della Capogruppo (l'"**EVP-CLO**"), del Vicepresidente dell'*Audit* Interno e della *Compliance* di Lippert Components, Inc. e del Vicepresidente Esecutivo-Capo dell' Ufficio Risorse Umane di Lippert Components, Inc. (collettivamente, il "**Gruppo USA**"). Il Gruppo USA informerà a sua volta il Presidente del Comitato di Audit del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (il "**Comitato di Audit**") del contenuto di ogni Segnalazione in conformità con i termini della *Policy Whistleblower* della Capogruppo in quel momento in vigore, nella misura in cui la suddetta policy della Capogruppo assegni al Comitato di *Audit* la responsabilità finale di supervisionare la ricezione, la registrazione, la conservazione e/o l'indagine e/o la risposta a qualsiasi Segnalazione relativa alla Società (in quanto controllata della Capogruppo).

Tutte le Segnalazioni coperte dalla presente *Policy Whistleblower* saranno prontamente esaminate e, se necessario, indagate dal Comitato *Whistleblower* e/o, se del caso, dal Comitato di *Audit*. Se l'indagine lo giustifica, saranno raccomandate le opportune azioni correttive al Consiglio di amministrazione della Capogruppo, che comunicherà tale decisione, direttamente o tramite il Gruppo statunitense, al Comitato per le segnalazioni. Le domande, i reclami e i commenti di routine che possono essere affrontati in modo appropriato dalla direzione saranno indirizzati all'EVP-CLO, che li gestirà a sua discrezione e che informerà il Comitato *Whistleblower* e/o il Presidente del Comitato di *Audit*, a seconda dei casi, di qualsiasi azione intrapresa in relazione alla Segnalazione. Inoltre, l'azione intrapresa includerà una conclusione e/o un riscontro dato al Segnalante (se si è autoidentificato al Comitato *Whistleblower*). In ogni caso, il Comitato *Whistleblower* informerà il Segnalante in merito alla valutazione e, se del caso, al seguito dato alla segnalazione entro tre mesi dall'invio della conferma di ricezione della segnalazione o, in assenza di tale comunicazione, entro tre mesi e sette giorni dalla data della segnalazione.

Nel caso in cui i fatti segnalati siano ritenuti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Comitato *Whistleblower* trasmetterà la Segnalazione e i risultati dell'analisi preliminare condotta all'Organismo di Vigilanza della Società ("**ODV**") ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231). L' "**ODV**" può decidere se procedere con ulteriori verifiche e controlli, qualora lo ritenga necessario o opportuno.

In relazione all'indagine su una Segnalazione, ciascuno dei membri del Comitato *Whistleblower*, dell'EVP-CLO e/o del Comitato di *Audit* può consultarsi con, e ottenere l'assistenza di, qualsiasi membro del *management* della Società o di una sua entità controllante che non sia oggetto della Segnalazione. Inoltre, il Comitato *Whistleblower*, l'EVP-CLO e il Comitato di *Audit* hanno la facoltà, se lo desiderano, di avvalersi di consulenti legali esterni, contabili, investigatori privati o qualsiasi altra risorsa ritenuta necessaria per condurre un'indagine completa ed esaustiva sulla Segnalazione.

Il Comitato *Whistleblower* e/o il Comitato di *Audit* possono decidere di non condurre un'indagine se la Segnalazione (i) non appare ragionevolmente credibile, (ii) riguarda solo questioni di routine relative alle risorse umane o al lavoro, (iii) non implica una pratica illecita o (iv) comporta incongruenze minori rispetto a qualsiasi Politica applicabile che non avrebbero un impatto materiale sull'attività, sul bilancio o sulla reputazione della Società.

Le norme della presente *Policy Whistleblower* relative al trattamento e al trasferimento dei dati personali/alla privacy (in particolare la Sezione 12 della presente *Policy Whistleblower*, ossia la condivisione dei dati personali solo nella misura ritenuta ragionevolmente necessaria, ecc.) restano impregiudicate.

La Segnalazione inviata a un soggetto diverso dalla Commissione *Whistleblower* sarà inoltrata entro 7 giorni dal suo ricevimento al soggetto competente e, contestualmente, ne sarà data comunicazione al Segnalante.

7. Registrazione delle Segnalazioni

La Commissione *Whistleblower* registrerà tutte le Segnalazioni (al momento della loro ricezione) in un apposito registro. I dati personali saranno trattati in conformità al Regolamento generale sulla protezione dei dati ("GDPR"), e all'**Informativa sulla privacy dei Segnalanti** della Società (l'Informativa sulla privacy per i Segnalanti è disponibile *online*, seguendo il seguente *link*: <https://www.lippertcomponents.eu/whistleblower/italy> - si prega di notare che l'Informativa sulla privacy per i Segnalanti può essere modificata di volta in volta al fine di riflettere le modifiche legali o fattuali pertinenti; il suddetto *link* condurrà sempre alla versione più recente dell'Informativa sulla privacy dei Segnalanti). I dati di una Segnalazione, compresa la relativa documentazione, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione, ma, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Nella misura richiesta dalla legge, i dati di una Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi in una fase precedente. Indipendentemente da quanto sopra, la Società può conservare i dati di una Segnalazione in forma anonima e aggregata (ad esempio a fini statistici), a condizione che e nella misura in cui ciò sia in linea con i requisiti di legge applicabili.

Se la Segnalazione viene fatta oralmente (ad esempio durante una riunione) o tramite linea telefonica registrata, o altro sistema di messaggi vocali registrati, la Commissione *Whistleblower*, a condizione di aver ottenuto il consenso preventivo del Segnalante, documenterà la segnalazione effettuando una registrazione della conversazione in forma tale da consentirne la conservazione e la recuperabilità, oppure effettuerà una precisa documentazione scritta della Segnalazione. La Società offrirà al Segnalante la possibilità di controllare, rettificare e accettare la trascrizione della Segnalazione orale, firmandola per approvazione. Si noti che in tal caso la Segnalazione potrebbe non essere anonima. I dati personali saranno trattati in conformità al GDPR, e all'Informativa sulla privacy dei Segnalanti.

8. A chi va fatta la segnalazione?

Il Segnalante deve effettuare la segnalazione al Comitato *Whistleblower* utilizzando uno dei metodi descritti di seguito nella Sezione 9.

9. Come può essere fatta la Segnalazione?

Le Segnalazioni possono essere presentate in qualsiasi momento, in modo riservato e anonimo (se lo si desidera), utilizzando uno dei seguenti canali interni:

1. Compilare il modulo di Segnalazione, *Allegato A* alla presente *Policy Whistleblower* (in cui è possibile omettere i dati personali) e inviarlo in busta chiusa a LCI Italy S.r.l., Comitato *Whistleblower*, Via Etruria 1, 50026 San Casciano in Val di Pesa (Fi), Italia.

Scrivere sulla busta "Segnalazione Whistleblower", oppure

2. Inviare una Segnalazione via e-mail al Comitato *Whistleblower*: WhistleblowerItaly@lci1.com o a un membro del Comitato *Whistleblower*. I rispettivi indirizzi e-mail dei membri della Commissione *Whistleblower* sono elencati nell'Allegato 1 (come modificato di volta in volta), oppure
3. Chiamare un membro del Comitato *Whistleblower*. I rispettivi numeri di telefono dei membri del Comitato *Whistleblower* sono elencati nell'Allegato 1 (come modificato di volta in volta), oppure
4. Richiedere un incontro faccia a faccia con un membro del Comitato *Whistleblower* contattandolo preventivamente via e-mail o via telefono (i dati di contatto sono elencati nell'Allegato 1, come modificato di volta in volta); tale incontro faccia a faccia può essere effettuato anche da remoto, mediante trasmissione video, se il Segnalante è d'accordo.

La Segnalazione deve essere, per quanto possibile, documentata e circostanziata in modo da fornire tutti gli elementi necessari a consentire le necessarie verifiche e ad accertare la fondatezza dei fatti segnalati. Qualsiasi informazione fornita dal Segnalante che non sia necessaria per l'elaborazione della Segnalazione ai sensi della legge applicabile e della presente *Policy Whistleblower* non sarà raccolta o sarà immediatamente cancellata.

Nota: l'invio di una Segnalazione tramite una delle modalità sopra indicate può essere effettuato in italiano o in inglese o in qualsiasi altra lingua indicata come disponibile nell'Allegato 1 (come di volta in volta modificato).

Lo "spam", come ad esempio pubblicità, sollecitazioni commerciali, richieste di lavoro o richieste di contributi, non verrà inoltrato o indirizzato.

10. Reporting e revisione annuale

Il Comitato *Whistleblower* e/o un rappresentante designato presenterà al Comitato di *Audit* relazioni periodiche su tutte le Segnalazioni e sulle eventuali azioni correttive intraprese in relazione ad esse. La presente *Policy Whistleblower* sarà riesaminata annualmente dal Comitato *Whistleblower* e/o dal Comitato di *Audit*, in consultazione con l'EVP-CLO, tenendo conto dell'efficacia di questa politica nel promuovere la Segnalazione, ma con l'obiettivo di ridurre al minimo le Segnalazioni e le indagini improprie.

11. Pubblicazione sul sito web

La presente *Policy Whistleblower* sarà pubblicata sul sito web e sulla rete intranet della Società.

12. Trasferimento e trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto del GDPR (Regolamento UE 2016/679), del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

Per consentire alla Società di rispettare la presente *Policy Whistleblower*, la Società può trasferire i dati personali dallo Spazio Economico Europeo agli Stati Uniti. I dati personali relativi alla presente *Policy Whistleblower* saranno trasferiti in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili e la Società garantirà che ai dati personali trasferiti sia fornito un livello di protezione sostanzialmente equivalente a quello dei dati personali conferiti in base al GDPR e al D.Lgs.193/2003, attuando misure tecniche, organizzative e contrattuali.

I dati personali saranno trattati e condivisi solo nella misura ritenuta ragionevolmente necessaria per esaminare, investigare e valutare la Segnalazione e per poter adottare le misure necessarie. Per maggiori informazioni sul trasferimento e sul trattamento dei dati personali ai sensi degli Articoli 13 e 14 del GDPR, si prega di consultare la *Policy* sulla *Privacy* dei Segnalanti a questo *link*: <https://www.lippertcomponents.eu/whistleblower/italy> (come di volta in volta modificata). La *Policy* sulla *Privacy* dei Segnalanti si applica a qualsiasi metodo di Segnalazione da parte del Segnalante - nel caso di una Segnalazione per posta, per e-mail, per telefono e anche nel caso di una Segnalazione compiuta in un incontro faccia a faccia. Il Segnalante e, nella misura in cui ciò sia consentito e/o richiesto dalla legge applicabile, i soggetti interessati, saranno messi a conoscenza della *Policy* sulla *Privacy* dei Segnalanti in forma adeguata e quindi del trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR.

La Società, il Comitato *Whistleblower* e tutti gli altri soggetti coinvolti nell'esame delle informazioni segnalate compiranno sforzi ragionevoli dal punto di vista tecnico e organizzativo per garantire la *privacy* e la sicurezza delle informazioni segnalate e di tutti i dati personali.

ALLEGATO A

Lo scopo di questo modello è quello di presentare una Segnalazione nelle forme e con le modalità descritte nella *Policy Whistleblower* di LCI Italia S.r.l.

Istruzioni Generali:

I dipendenti di LCI Italy S.r.l. o della sua controllata italiana, vale a dire Ke-star S.r.l. (collettivamente, la "Società"), che effettuano una Segnalazione, nonché i Segnalanti esterni (quali clienti, partner commerciali ecc.) possono, ma non sono tenuti a, compilare la Parte I del presente modello. Tutte le informazioni di contatto sono facoltative. Si prega di notare che, nel caso di una Segnalazione anonima, nella quale non sono fornite informazioni di contatto, non sarà possibile fornire al Segnalante un riscontro e un follow-up corrispondente.

Parte I

Nome e Cognome: _____

Indirizzo: _____

Il mio rapporto con la Società è di: _____

A quale entità è indirizzata la Segnalazione: _____

Numero telefonico: _____

E-Mail: _____

Sono Non sono un dipendente della Società

Autorizzo la divulgazione della mia identità qualora il Comitato Whistleblower ritenga che ciò sia necessario o opportuno.

Parte II

Tipo di Segnalazione: _____

Attività: In corso Compiuta In procinto di verificarsi

Non chiaro se in corso, compiuta o in procinto di verificarsi.

Dipartimento(i) sospettato (i): _____

Individuo(i) sospettato (i): _____

Descrivere tutti i fatti rilevanti dell'attività oggetto della Segnalazione: _____

Descrivete come, e approssimativamente quando, siete venuti a conoscenza dell'attività: _____

Descrivete le misure adottate per porre rimedio alla situazione prima della presentazione della presente Segnalazione.: _____

Chi, se vi è, può essere danneggiato da questa attività?: _____

Tutte le informazioni che non sono necessarie per l'elaborazione della Segnalazione non devono essere fornite e, se fornite, saranno immediatamente cancellate.

Parte III

Desidera discutere di questo problema con (un membro del) Comitato *Whistleblower* e/o del Comitato di *Audit*?

Si No

Si ricorda che la legge vigente vieta alla Società, nonché ai suoi direttori, funzionari, dipendenti o agenti, di licenziare, demansionare, sospendere, minacciare, molestare o discriminare in altro modo chiunque faccia in buona fede una Segnalazione corretta sulla Società, in conseguenza di tale Segnalazione.

I modelli compilati devono essere indirizzati e inviati come segue (per posta)

**LCI Italy S.r.l.
Via Etruria 1
50026 San Casciano in Val di Pesa (Fi)
Italy**

All'Attenzione di: Comitato Whistleblower - "Segnalazione Whistleblower"

o per e-mail al Comitato Whistleblower al seguente indirizzo e-mail
WhistleblowerItaly@lci1.com

or per e-mail ad uno dei membri del Comitato Whistleblower (i rispettivi indirizzi e-mail dei membri del Comitato Whistleblower sono riportati nell'**Allegato 1**, come modificato di volta in volta)

ALLEGATO 1

Composizione del Comitato whistleblower e recapiti dei relativi membri

I membri del Comitato Whistleblower e i loro recapiti sono attualmente i seguenti:

Nome	Posizione/funzione	Indirizzo E-Mail	Numero Telefonico	Lingua della Segnalazione
Christiaan Koreman	Direttore finanziario EMEA di LCI Industries B.V.	ckoreman@lippertcomponents.com	(+31) (6) 83 78 1937	Olandese e Inglese
Gianluca Cricchi	General Manager Caravanning Italy	gcricchi@lci1.com	(+39) 366 662 0512	Italiano e Inglese
Ferdinando Lusi	Direttore HR	flusi@lci1.com	(+39) 348 570 9100	Italiano e Inglese
Francesco Luigi Filippelli	Vice-Presidente Rail EMEA	ffilippelli@lci1.com	(+39) 338 578 1556	Italiano e Inglese