



POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

Índice

1. OBJETO DE LA PRESENTE POLÍTICA.....	3
2. FUENTES NORMATIVAS EN RELACIÓN CON LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES	3
3. DEFINICIONES	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	4
5. DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES	5
5.1 Objeto y contenido de las denuncias de irregularidades	5
5.2 Presentación de denuncias de irregularidades	6
5.3 Tareas y responsabilidades	6
5.4 Confidencialidad y prohibición de represalias o discriminación	8
6. DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA.....	9
7. ENTRADA EN VIGOR.....	10
ANEXO 1.....	

1. OBJETO DE LA PRESENTE POLÍTICA

Mediante este procedimiento (en adelante, también la «Política»), Interpump Group S.p.A. (en adelante, también la «Empresa») tiene por objeto regular, en el conjunto del grupo, los métodos para confeccionar y gestionar las denuncias, enviadas o transmitidas por cualquier persona, incluso de forma anónima, en torno a supuestas irregularidades o delitos sobre los que se tenga conocimiento.

En concreto, el objeto de este procedimiento es, por un lado, describir y regular el proceso de denuncia de supuestas irregularidades o delitos, proporcionando al denunciante unas indicaciones operativas claras sobre el asunto, los contenidos, los destinatarios y los medios de transmisión de las denuncias, así como sobre las formas de protección que ofrece la Empresa de conformidad con las disposiciones reglamentarias y, por el otro, regular los medios para comprobar la validez y los fundamentos de las denuncias con el fin de adoptar, en su caso, las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes.

2. FUENTES NORMATIVAS EN RELACIÓN CON LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

Las principales disposiciones italianas sobre la denuncia de irregularidades aplicables a Interpump Group S.p.A. se encuentran en:

- la Ley 179 de 30 de noviembre de 2017, que entró en vigor el 29 de diciembre de 2017 y que contiene «Disposiciones para la protección de los autores de denuncias de delitos o irregularidades de los que tengan conocimiento en el marco de una relación laboral pública o privada»; y
- el Código de Gobierno corporativo de las Empresas cotizadas, en la versión aprobada por la Comisión de gobierno corporativo en julio de 2015.

En concreto, la Ley 179 de 2017 enmendada recientemente para realizar modificaciones significativas en el Decreto legislativo 231 de 8 de junio de 2001, que contiene la «Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, empresas y asociaciones, incluidas las personas sin personalidad jurídica», mediante la introducción de disposiciones específicas destinadas a regular las denuncias de posibles vulneraciones de los modelos organizativos y de gestión, en los casos en los que se hayan adoptado dichos modelos.

Por lo tanto, estas disposiciones se aplican a todas las entidades jurídicas que hayan adoptado un modelo organizativo 231, de modo que son funcionales para permitir la denuncia de vulneraciones del modelo en cuestión y de delitos relevantes de conformidad con el Decreto legislativo 231 de 2001 mencionado anteriormente y para crear un sistema de denuncia, que constituye una parte integral del sistema general de gobierno corporativo, para proteger la integridad de la propia persona jurídica.

Más concretamente, el actual artículo 6 (2 bis) del Decreto legislativo 231 de 2001 establece que: «Los modelos a los que hace referencia el subpárrafo (a) del párrafo 1 contemplan:

- a) uno o más canales que permitan a las personas señaladas en el artículo 5(1)(a) y (b) presentar, con el fin de proteger la integridad de la entidad, denuncias fundamentadas en torno a conductas ilícitas, relevantes conforme a este decreto y basadas en elementos de hecho precisos y concordantes, o en torno a incumplimientos del modelo organizativo y de gestión de la entidad, de los que haya tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones; estos canales garantizan la confidencialidad de la identidad del denunciante en la gestión de la denuncia;*
- b) al menos un canal alternativo de denuncia capaz de garantizar, por medios informáticos, la confidencialidad de la identidad del denunciante;*
- c) la prohibición de actos de represalia o discriminación, ya sean directos o indirectos, contra el denunciante por motivos que estén directa o indirectamente relacionados con la denuncia;*
- d) en el régimen disciplinario adoptado de conformidad con el párrafo 2(e), la sanción de quienes infrinjan las medidas de protección del denunciante, así como de quienes presenten, con intención dolosa o negligencia grave,*

denuncias que resulten infundadas»¹.

Por su parte, el Código de «Autodisciplina» de las Empresas cotizadas, en la versión aprobada por la Comisión de gobierno corporativo en julio de 2015, ya disponía que «La Comisión considera que, al menos en los emisores pertenecientes al índice FTSE-MIB, un sistema de control interno y de gestión de riesgos adecuado debe disponer de un sistema interno para que los empleados denuncien irregularidades o infracciones de la normativa aplicable y los procedimientos internos (en conjunto, los sistemas de denuncia) en consonancia con las mejores prácticas nacionales e internacionales existentes, que garanticen un canal de información específico y confidencial, así como el anonimato del denunciante».

3. DEFINICIONES

A efectos de esta Política, a continuación se detalla el significado de los siguientes términos:

- a) **Grupo:** se refiere a las empresas que pertenecen a Interpump Group.
- b) **Denuncias o denuncias de irregularidades:** deberá entenderse como cualquier información, incluso si es anónima, sobre (i) infracciones o presuntas/supuestas infracciones del derecho penal relevante de conformidad con y para los fines del Decreto legislativo 231 de 2001 o (ii) conductas o prácticas que no se ajusten a lo dispuesto en el Código ético de Interpump Group S.p.A. o el Código ético del grupo, el modelo organizativo y de gestión adoptado por cada empresa del grupo de conformidad con el Decreto legislativo 231 de 2001, leyes, normas o reglamentos, así como el marco procedimental propio del grupo. En referencia a este último punto, se debe observar lo siguiente a modo de lista no exhaustiva:
 - sistema de gestión medioambiental;
 - sistema de gestión de la seguridad en el lugar de trabajo;
 - procedimientos adoptados a los efectos del Decreto legislativo 231 de 2001 o, en todo caso, a los que se refiere el modelo organizativo y de gestión;
 - procedimientos relativos a la gestión y seguridad de los sistemas informáticos; y
 - procedimientos relativos a la gestión contable y financiera elaborados para cumplir con la Ley 262 de 2005.
- c) **Denunciante:** se refiere a la persona que presenta la denuncia, ya sea un empleado (incluida la alta dirección), un colaborador, un miembro de los organismos corporativos, un tercero (socio, cliente, proveedor, consultor, etc.) y, en general, cualquiera que mantenga relaciones comerciales con el grupo.
- d) **Organismo supervisor:** se refiere al organismo designado por el Comité de dirección de conformidad con el Decreto legislativo italiano 231 de 2001 en Interpump Group S.p.A. y, en su caso, en el resto de empresas del grupo.

Jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A.: se refiere a la persona designada para llevar a cabo actividades de control independientes y objetivas, destinadas a evaluar y mejorar los procesos de control, gestión de riesgos y gobierno corporativo y, por lo tanto, la eficacia y eficiencia de la organización corporativa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Este procedimiento no se limita a regular las denuncias de las personas a las que se refiere el artículo 5(1)(a) y (b), del Decreto legislativo 231 de 2001, mencionado en el artículo 6(2 bis)(a) de dicho Decreto², sino que también regula las denuncias de conductas ilícitas o irregularidades procedentes de terceros (es decir, proveedores, consultores, clientes y, en

¹ La citada Ley 179 de 2017, además del mencionado párrafo 2 bis, introdujo en el artículo 6 del Decreto legislativo 231 de 2001 los siguientes párrafos 2 ter y 2 quater, los cuales establecen lo siguiente: «2 ter. La adopción de medidas discriminatorias en contra de los denunciantes a los que hace referencia el párrafo 2 bis podrá ser denunciada ante la Inspección Nacional del Trabajo, en lo que respecta a las medidas de su competencia, no solo por parte del denunciante, sino también de la organización sindical indicada por el mismo.

2 quater r. Se declarará nulo y sin efecto cualquier despido a modo de represalia o discriminación del denunciante. También se considerará nulo cualquier cambio de trabajo con arreglo al artículo 2103 del Código Civil, así como cualquier otra medida de represalia o discriminación contra el denunciante. En caso de litigios relacionados con la imposición de sanciones disciplinarias, descensos de categoría, despidos, traslados o sometimiento del denunciante a otras medidas organizativas con efectos negativos directos o indirectos en las condiciones laborales tras la presentación de la denuncia, corresponde a la empresa demostrar que tales medidas se basan en razones ajenas a la denuncia en cuestión».

² Es decir, respectivamente, por las personas investidas de funciones de representación, administración o dirección de la entidad o de una de sus unidades organizativas con autonomía financiera y funcional, así como por las personas que ejerzan, también de facto, la dirección y control de la entidad [Artículo 5(1)(a) del Decreto legislativo 231 de 2001]; b) por personas sujetas a la dirección o supervisión de una de las personas mencionadas en el punto a) [Artículo 5(1)(b) del Decreto legislativo 231 de 2001].

general, cualquier otro tercero que mantenga relaciones contractuales con Interpump Group S.p.A. u otras empresas del grupo).

Interpump Group S.p.A. transmitirá este procedimiento a las empresas del grupo, las cuales, en caso de que hayan adoptado o vayan a adoptar un modelo organizativo y de gestión, están obligadas a adoptar su propio procedimiento en cuanto a los métodos de confección y gestión de denuncias, indicados por los principios incluidos en la presente política.

La adopción de este procedimiento deberá comunicarse oportunamente al organismo supervisor o al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A.

Si alguna de las empresas del grupo que esté obligada a adoptar el procedimiento, estimase necesario adoptar normas distintas o adicionales a las previstas en el presente procedimiento, debido también a las características específicas de su actividad, deberá comunicarlo de inmediato al organismo supervisor o al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A.

En todo caso, se entenderán como obligatorios los principios y normas previstos en la ley, incluidos los relativos a la protección de la confidencialidad de la identidad de la persona que presenta la denuncia y a la prohibición de actos de represalia o discriminación, ya sean directos o indirectos, contra esta última por motivos relacionados, directa o indirectamente, con la denuncia presentada.

5. DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

5.1 Objeto y contenido de las denuncias de irregularidades

Si llegan a su conocimiento con motivo o a causa de o, en cualquier caso, en el ámbito de la relación laboral, de colaboración o comercial con Interpump Group S.p.A. o con las empresas del grupo y si pueden provocar, ya sea directa o indirectamente, daños económicos o en la imagen del grupo, deberán denunciarse:

(i) las infracciones o presuntas infracciones del derecho penal relevante de conformidad con y a efectos del Decreto legislativo 231 de 2001; (ii) las conductas o prácticas que no cumplan con las disposiciones del Código ético de Interpump Group S.p.A. o el Código ético del grupo, el modelo organizativo y de gestión adoptado por cada empresa perteneciente al grupo de conformidad con el Decreto legislativo 231 de 2001, las leyes, las normas y los reglamentos italianos, así como la estructura procedimental interna vigente en Interpump Group S.p.A. y en cada empresa del grupo, a los que hacen referencia los respectivos modelos organizativos y de gestión³.

La denuncia también se puede recibir de forma anónima.

Sin embargo, en todo caso, las denuncias deberán estar fundamentadas y basarse en elementos precisos y concordantes, referirse a hechos comprobables y contener todos los elementos necesarios para efectuar las comprobaciones y verificaciones necesarias para valorar su justificación.

De modo que es importante que el denunciante

- notifique de forma clara, completa y fundamentada, dónde y cuándo ocurrieron los hechos denunciados;
- indique generalidades u otros elementos que permitan identificar a la persona que cometió lo denunciado; e
- indique a cualquier otra persona que pueda informar sobre los hechos denunciados;
- indique o aporte cualquier documento que pueda confirmar la validez de la denuncia;

³ De conformidad con el artículo 3, párrafos 1, 2 y 3, de la Ley 179 de 2017, bajo el epígrafe «Integración de la disciplina de la obligación de confidencialidad en la oficina, comercial, profesional, científica e industrial»: «1. En el supuesto de una notificación o denuncia realizada en las formas y dentro de los límites previstos en el artículo 54 bis del Decreto legislativo 165 de 30 de marzo de 2001, y el artículo 6 del Decreto legislativo 231 de 8 de junio de 2001, en su forma enmendada por dicha Ley, velar por el interés en la integridad de las administraciones públicas y privadas, así como la prevención y represión de las malas prácticas, constituye una causa justificada para la divulgación de la información contemplada en el deber de secreto. 231, en su forma enmendada por dicha Ley, velar por el interés en la integridad de las administraciones públicas y privadas, así como la prevención y represión de la malversación, constituye una causa justificada para la divulgación de la información amparada por el deber de secreto, como se establece en los artículos 326, 622 y 623 del Código Penal y el artículo 2105 del Código Civil. 2. Lo dispuesto en el apartado 1 no será de aplicación en el caso de que la obligación del secreto profesional afecte a una persona que haya tenido conocimiento de la información como consecuencia de una relación profesional de asesoramiento o asistencia con el organismo, empresa o persona física en cuestión. 3. Cuando las noticias y los documentos que se comuniquen al organismo designado para recibirlos estén sujetos al secreto comercial, profesional u oficial, cualquier divulgación que exceda la finalidad de subsanar la infracción y, en concreto, que esté fuera del canal de comunicación específicamente establecido a tal efecto, constituye una vulneración del deber de secreto».

- aporte cualquier otra información o prueba que pueda constituir una prueba útil sobre la existencia de los hechos denunciados.

5.2 Presentación de denuncias de irregularidades

Interpump Group S.p.A. y las empresas del grupo, incluidas las empresas italianas que han adoptado o adoptarán un modelo organizativo y de gestión de conformidad con el Decreto legislativo 231/2001, han establecido unos canales de comunicación capaces de garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante y la correcta gestión de las denuncias relacionadas (incluso si son anónimas).

Las denuncias se dirigen al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o al organismo supervisor, en su caso, de las empresas italianas del grupo que hayan adoptado un modelo organizativo y de gestión de conformidad con el Decreto legislativo 231/2001.

Las denuncias deben realizarse mediante la cumplimentación de un formulario específico, a través del portal web para la gestión de denuncias de irregularidades⁴, al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://whistleblowing.interpumpgroup.it>

Alternativamente, puede presentar una denuncia enviando un correo electrónico a la siguiente dirección organismodivigilanza@interpumpgroup.it o mediante correo postal: Interpump Group S.p.A., a la atención del Organismo di Vigilanza, via E. Fermi, 25 - 42049 S. Ilario d'Enza (RE) (Italia) o llamando al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. en el siguiente número de teléfono +39 0522 904 311 (de lunes a viernes de 9 a 17 h).

Si desea presentar una denuncia a los organismos supervisores específicos de las empresas del grupo que han adoptado un modelo organizativo y de gestión de conformidad con el Decreto legislativo 231/2001, puede utilizar los datos que se detallan a continuación:

Interpump Hydraulics S.p.A.:

- por correo electrónico: organismodivigilanza@iph.it;
- por correo postal a la siguiente dirección: Interpump Hydraulics S.p.A., a la atención del Organismo di Vigilanza, via Mingozzi 6 – 40012 Calderara di Reno (BO);
- verbalmente.

Wavloil S.p.A.:

- por correo electrónico: organismodivigilanza@walvoil.com;
- por correo postal a la siguiente dirección: Walvoil S.p.A., a la atención del Organismo di Vigilanza, via Adige 13 – 42124 Reggio Emilia;
- verbalmente.

IMM Hydraulics S.p.A.:

- por correo electrónico: odv.imm@outlook.it;
- por correo postal a la siguiente dirección: IMM Hydraulics S.p.A., a la atención del Organismo di Vigilanza, viale Italia 49 – 66041 Atessa (CH);
- verbalmente.

5.3 Tareas y responsabilidades

⁴ Canal recomendado para presentar denuncias.

El jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. es el responsable de aplicar, actualizar y modificar la presente Política.

El jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor son responsables de recibir y gestionar las denuncias contempladas en la presente Política.

El jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor son responsables de:

- la verificación o análisis preliminar de las denuncias (incluso si son anónimas) recibidas, con el fin de evaluar sus requisitos previos, así como para evaluar el posible inicio de investigaciones adicionales;
- la decisión de proceder o no con comprobaciones adicionales o con la fase de evaluación posterior.

A este efecto, al concluir la fase de comprobación preliminar, las denuncias analizadas se clasifican en:

- **Denuncias de tipo A:** es decir, las denuncias fundamentadas y relevantes que requieren una intervención rápida (en profundidad o correctiva) (en un plazo de 48 horas);
- **Denuncias de tipo B:** es decir, las denuncias fundamentadas y significativas que requieren una acción urgente (en profundidad o correctiva) (en un plazo de cinco días hábiles);
- **Denuncias de tipo C:** es decir, las denuncias fundamentadas y significativas que requieren una acción no urgente (en profundidad o correctiva) (en un plazo de 10 días hábiles);
- **Alertas no aplicables:** es decir, las alertas poco fiables que deben archivarse (que carecen de indicios suficientes o relevantes para proseguir con la investigación);
- **Denuncias de «mala fe»:** es decir, las denuncias manifiestamente oportunistas o realizadas con intención dolosa o mala conducta grave que deben ser remitidas a las funciones competentes para definir cualquier acción que deba emprenderse contra el denunciante.

Cuando la denuncia deba ser investigada, el jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor iniciará la fase de investigación, si es necesario, remitiendo la documentación recibida a las funciones que estime oportuno involucrar.

En el caso de transmisión de la denuncia a otras estructuras, funciones o terceros para el desempeño de las actividades de investigación, solo se debe enviar el contenido de la denuncia, excluyendo todas las referencias con las que sea posible rastrear, aunque sea de forma indirecta, la identidad del denunciante, salvo que no sea posible debido a las características de las investigaciones a realizar. En tal caso, los encargados de apoyar al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor estarán sujetos a las mismas obligaciones en cuanto a la conducta destinadas a garantizar la confidencialidad del denunciante.

Corresponderá a las estructuras designadas llevar a cabo todas las comprobaciones necesarias y enviar al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o al organismo supervisor un informe sobre las actividades de investigación llevadas a cabo y el resultado de las evaluaciones realizadas.

Basándose en la información proporcionada, el jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor evaluarán:

- si se debe archivar la denuncia debido a una ausencia objetiva de conductas ilícitas o irregularidades, o debido a la ausencia de motivos evidentes o razonables para iniciar investigaciones adicionales;
- si se debe iniciar una auditoría o una investigación por fraude;
- si es necesario involucrar a las autoridades judiciales;
- si es necesario involucrar a organismos administrativos o autoridades independientes con funciones de supervisión y control (por ejemplo, la CONSOB);
- si y qué funciones corporativas deben estar involucradas en el caso de una denuncia presentada de «mala fe» (es decir, una denuncia que es manifiestamente oportunista o se ha realizado con una intención dolosa o una mala conducta grave), para definir cualquier acción que se deba adoptar contra el denunciante.

Si se determina que la denuncia está fundamentada, Interpump Group S.p.A. adoptará las medidas adecuadas y las

acciones necesarias para proteger a la empresa.

Es responsabilidad del jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor evaluar si se debe o no enviar información al denunciante sobre la investigación.

Es responsabilidad del jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor garantizar:

- la trazabilidad de las denuncias y las actividades de investigación pertinentes;
- el almacenamiento de la documentación relativa a las denuncias y a las actividades de comprobación correspondientes, en archivos especiales en papel o electrónicos, garantizando los niveles adecuados de seguridad o confidencialidad;
- la conservación de las denuncias y los documentos relacionados con las mismas por un periodo de tiempo no superior al necesario para los fines para los cuales los datos han sido recopilados o posteriormente tratados y, en todo caso, de conformidad con la Política y los procedimientos para la protección de los datos personales implementados en la Empresa.

Las funciones implicadas en las actividades destinadas a comprobar la validez de la denuncia garantizan, cada una en la medida de sus competencias, la trazabilidad de los datos y la información y permiten conservar y archivar la documentación elaborada, ya sea en papel o en soporte electrónico, con el objetivo de permitir la reconstrucción de las diferentes etapas del propio proceso.

Sin perjuicio de las obligaciones de informar oportunamente sobre el acontecimiento de determinados hechos, el jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor de Interpump Group S.p.A. deberán garantizar un estado resumido anual sobre las denuncias recibidas y tramitadas

- al Comité de dirección;
- al Comité de Auditores de Cuentas;
- al Comité de Control de Riesgos;
- a la empresa de auditoría independiente.

En lo que respecta al resto de empresas del grupo, sin perjuicio de las obligaciones de informar oportunamente sobre el acontecimiento de determinados hechos, el jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o los organismos supervisores correspondientes deberán garantizar un estado resumido anual sobre las denuncias recibidas y tramitadas:

- al Comité de dirección;
- al Comité de Auditores de Cuentas;
- a la empresa de auditoría independiente;
- al organismo supervisor de Interpump Group S.p.A.

5.4 Confidencialidad y prohibición de represalias o discriminación

Interpump Group S.p.A. y cada una de las empresas del grupo garantiza que todas las denuncias con las características definidas en el apartado 5.1 sean analizadas en la forma descrita anteriormente, incluso si, como se ha mencionado, se realizan de forma anónima.

Es responsabilidad del organismo supervisor garantizar la confidencialidad de la parte denunciante desde el momento en que se hace cargo de la denuncia, también con el objetivo de evitar el riesgo de represalias o discriminación contra el denunciante.

Sin perjuicio de los derechos reconocibles al denunciante de conformidad con los artículos 15 y ss. del Reglamento (UE) 2016/679, la denuncia y la documentación adjunta no pueden ser visualizados ni copiados por ninguna de las partes solicitantes.

A excepción de los casos de responsabilidad por injuria y difamación de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal o el artículo 2043 del Código Civil, así como en los casos en que el anonimato no esté respaldado por la ley (por ejemplo, investigaciones penales, fiscales o administrativas, inspecciones por parte de organismos supervisores), la identidad de la

parte denunciante estará en todo caso protegida en cualquiera de las fases posteriores a la denuncia y, por lo tanto, salvo en las excepciones contempladas anteriormente, la identidad de la parte denunciante no puede ser divulgada sin su consentimiento expreso.

En lo que respecta al alcance de los procedimientos disciplinarios, la identidad del denunciante solo podrá ser divulgada al jefe de la función corporativa a cargo de los procedimientos disciplinarios o al acusado en los casos en que:

- exista el consentimiento expreso del denunciante;
- o la alegación de la sanción disciplinaria se base únicamente en la denuncia de la irregularidad y el hecho de conocer la identidad del denunciante sea completamente imprescindible para la defensa del acusado, previa solicitud del mismo y justificada por escrito. En tales circunstancias, corresponde al jefe de la función corporativa a cargo de los procedimientos disciplinarios evaluar la solicitud de la persona en cuestión y si efectivamente es imprescindible conocer el nombre del denunciante a efectos de la defensa. Si lo considera justificado, el jefe de la función deberá dirigir una solicitud justificada al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o al organismo supervisor, con una exposición clara y precisa de las razones por las cuales es imprescindible conocer la identidad del denunciante.

Las mismas obligaciones en cuanto a la conducta, destinadas a salvaguardar la confidencialidad del denunciante, a las que están sujetos el jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o los miembros del organismo supervisor, se aplicarán al jefe de la función corporativa a cargo de los procedimientos disciplinarios.

De todos modos, el tratamiento de los datos personales de las personas implicadas o mencionadas en las denuncias realizado en cumplimiento de la presente Política se realizará, en la medida en que sean compatibles, de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos para la protección de los datos personales de la Empresa.

Interpump Group S.p.A., así como todas las empresas del grupo, no permitirán ni tolerarán ningún acto de represalia o discriminación, ya sea directo o indirecto, que afecte las condiciones de trabajo por razones directa o indirectamente relacionadas con la denuncia. Las medidas de represalia o discriminatorias incluyen todas las medidas disciplinarias injustificadas y cualquier otra forma de represalia que derive en una degradación de las condiciones de trabajo.

El incumplimiento de la obligación de confidencialidad o la ejecución de actos de represalia o discriminación contra el denunciante estarán sujetos a consecuencias disciplinarias, sin perjuicio de ningún otro tipo de consecuencia prevista por la ley.

También queda prohibida cualquier forma de represalia o discriminación que afecte las condiciones de trabajo de quienes cooperen en las actividades de comprobación de los fundamentos de la denuncia.

La persona que crea haber sufrido una discriminación por haber denunciado una infracción o irregularidad deberá notificarlo, de forma detallada, al jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o al organismo supervisor que, en caso de emitir una respuesta positiva, comunicará el supuesto de discriminación a las estructuras, funciones u órganos competentes.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier forma de infracción de la presente Política, como denuncias que resulten infundadas, sean manifiestamente oportunistas o se realicen con intención dolosa o negligencia grave (las denominadas «Denuncias de mala fe»), estarán siempre sujetas a responsabilidades.

6. DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA

Esta Política deberá difundirse al mayor número de destinatarios posible.

Para ello, se facilita a través de la intranet de la empresa, se publica en los tablones de anuncios y se envía a todos los empleados de Interpump Group S.p.A. y de las empresas del grupo que disponen de una dirección de correo electrónico.

Los métodos de denuncia y contacto con el organismo supervisor de Interpump Group S.p.A. y del resto de empresas del grupo que hayan designado dicho organismo también están disponibles en la página web de la empresa.

El jefe de auditoría interna de Interpump Group S.p.A. o el organismo supervisor deberán identificar las iniciativas más

adecuadas para garantizar la máxima difusión de la presente Política y la correcta implementación de su contenido.

7. ENTRADA EN VIGOR

La fecha de entrada en vigor del presente procedimiento es el 3 de agosto de 2018.