CAREL

Procedura in materia di tutela dei soggetti segnalanti reati o di altre irregolarità di CAREL Industries S.p.A.

Adottata dal Consiglio di Amministrazione il 14 dicembre 2023 - versione aggiornata a novembre 2024

1. Premessa – Normativa e *best practice* di riferimento

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 recepisce in Italia la nuova disciplina europea orientata alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, e dà a tal proposito attuazione ai principi contenuti all'interno del Modello Organizzativo (di seguito, "Modello 231") in tema di gestione delle segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 per le Società che ne sono dotate (*c.d. whistleblowing*).

Tenuto conto che la gestione virtuosa del *whistleblowing* contribuisce non solo a individuare e contrastare possibili illeciti, ma anche a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, a creare un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza e consapevole dell'importanza di assicurare la massima tutela nei confronti di quanti/e segnalino condotte illegittime all'interno dell'ente, CAREL Industries S.p.A. ("CAREL" o "Società") ha prontamente aggiornato e integrato il proprio Modello 231 con le nuove disposizioni in tema di *whistleblowing*.

La presente ***Procedura in materia di tutela dei soggetti segnalanti reati o irregolarità di CAREL Industries S.p.A.*** (di seguito, anche solo "Procedura") costituisce quindi, quanto al tema del *whistleblowing*, il risvolto operativo del Modello 231 della Società e ne è di conseguenza parte integrante.

Ai fini della redazione della presente Procedura, anche alla luce dell'importanza che per la Società riveste la massima dei soggetti segnalanti reati o irregolarità, CAREL si è ispirata anche – ma non esclusivamente – alle *best practice* di settore.

2. Finalità

Con l'adozione e pubblicazione della presente Procedura, la Società intende anzitutto garantire la **piena tutela** e la **massima riservatezza** nei confronti dei segnalanti.

È inoltre intenzione di CAREL quella di rimuovere qualsivoglia fattore che possa ostacolare o comunque disincentivare il ricorso alla segnalazione di reati o irregolarità, quali i dubbi e le incertezze circa le modalità e i canali da utilizzare, ovvero i timori di qualsiasi genere di ritorsioni o discriminazioni.

Al contempo, la Società, anche per il tramite della presente Procedura, censura il comportamento di chi effettui segnalazioni false, fuorvianti o comunque infondate.

Per tale ragione, lo scopo di questa Procedura è anche quello di fornire ai soggetti chiare indicazioni circa l'oggetto, i contenuti e le modalità di

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

trasmissione delle segnalazioni, nonché quello di mettere in evidenza le forme di tutela nei loro confronti offerte dall'ordinamento nazionale.

3. Soggetti destinatari della Procedura

È volontà di CAREL rivolgere la presente Procedura al più ampio numero possibile di soggetti che, a vario titolo, vengano a contatto con le attività della Società.

Per tale ragione, la Procedura è rivolta ai seguenti soggetti:

- dipendenti di CAREL, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori/lavoratrici autonomi/e che svolgono la propria attività lavorativa presso CAREL;
- lavoratori/lavoratori o collaboratori/collaboratrici a qualsiasi titolo di imprese che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di CAREL;
- liberi/e professionisti/e e consulenti che prestano la propria attività presso CAREL;
- volontari/e e tirocinanti, retribuiti/e e non retribuiti/e, che prestano la propria attività presso CAREL;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso CAREL.

4. Oggetto della segnalazione

I soggetti identificati al paragrafo precedente possono segnalare le seguenti tipologie di situazioni e condotte conclamate o sospette (*cd. segnalazioni*):

- condotte che possono integrare illeciti amministrativi, contabili, civili;
- condotte penalmente rilevanti, che possono integrare reati (delitti e contravvenzioni);
- condotte che possono integrare irregolarità, o che siano comunque poste in essere in violazione di leggi, regolamenti o provvedimenti delle Autorità;
- violazione dei principi contenuti nel Modello 231 o di strumenti attuativi (es. procedure);
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale (frodi, malversazioni, conflitti di interesse) o di immagine a CAREL o a una delle sue Società Controllate;
- condotte che violano le norme a tutela della sicurezza e conformità dei prodotti ovvero a protezione dei consumatori;
- condotte in contrasto con la tutela della protezione dei dati personali, della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- azioni od omissioni che violano le norme in materia di imposta sulle società;

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

- condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza, ivi compresa qualsiasi forma di violenza fisica e/o verbale, dei/delle dipendenti, utenti e cittadini/e o di arrecare un danno all'ambiente;
- offerte, ricezioni o richieste di denaro, beni o altre utilità da e verso terzi o dipendenti della Società;
- condotte in grado di arrecare un danno all'interesse pubblico;
- le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico, delle Politiche per i Diritti Umani, per la Diversità, per la Parità di Genere e delle procedure interne alla Società, ivi compreso qualsiasi comportamento discriminatorio basato sul sesso, sull'età e su caratteristiche socio-demografiche.

Al fine di agevolare le eventuali indagini successive, la Società promuove il ricorso a segnalazioni con le seguenti caratteristiche e contenuti minimi:

- le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Viceversa, CAREL *non ritiene* meritevoli di segnalazione:

- le mere voci o i "sentito dire" (come, per esempio, informazioni poco precise e in relazione a circostanze non direttamente conosciute); ovvero
- le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

5. Contenuto della segnalazione

Per essere meritevoli di considerazione, le segnalazioni devono essere **circostanziate** nonché **fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**, in particolare devono essere chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati.

6. Segnalazioni anonime

È possibile realizzare segnalazioni in forma anonima, purché sufficientemente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati e suscettibili di indagine e verifica.

Laddove la segnalazione sia effettuata in forma anonima – in quanto non viene fornita l'identità – la Società tratterà la stessa, ove circostanziata come segnalazione ordinaria, salvo che successivamente sia integrata la

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

segnalazione con le generalità del segnalante ai fini di acquisire le eventuali tutele di cui al Decreto Whistleblowing.

In particolare, il/la Ricevente (*cfr. infra*) prende in carico la segnalazione anonima circostanziata e verifica se risulti o meno fondata e rilevante sulla base degli elementi e circostanze oggetto della segnalazione utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

In caso di segnalazione anonima, CAREL provvede a registrarla e conservare la relativa documentazione per non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tale segnalazione, rendendo così possibile rintracciarla nel caso in cui il/la segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Nel caso di segnalazione anonima, non sarà possibile applicare a un soggetto specifico la protezione legale prevista dal Decreto Whistleblowing avverso le ritorsioni.

7. Modalità, canali e organismo destinatario delle segnalazioni

L'organo deputato a ricevere e valutare le segnalazioni è **l'Organismo di Vigilanza (cd. *Destinatario*)**.

La persona segnalante può, in qualsiasi momento, integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, attraverso il medesimo canale con il quale ha inviato la segnalazione.

Il Destinatario della segnalazione ha la responsabilità di assicurare il mantenimento del canale di reporting, garantendone adeguata pubblicità, anche attraverso il sito Internet della Società.

In considerazione delle finalità della Procedura, CAREL ha attivato un canale di segnalazione specifico, attraverso una piattaforma elettronica web denominata "Convercent" (raggiungibile attraverso il seguente link: https://www.carel.it/whistleblowing.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella normativa italiana (Legge n. 179 del 2017, L. 53/2021, D. Lgs. 24/2023) e dalla Direttiva Europea 2019/1937, il canale di segnalazione sopra indicato tutela la riservatezza del/della segnalante e dei dati e delle informazioni condivise, garantendo a colui/colei che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori.

Tutti i/le dipendenti che eventualmente ricevano segnalazioni in prima persona, devono immediatamente, e comunque entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterle al Destinatario, garantendo la riservatezza del contenuto e dei soggetti eventualmente identificati dalla segnalazione e

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. L'eventuale mancato rispetto di tale obbligo potrebbe portare a sanzioni disciplinari (sulla base delle indicazioni e valutazioni fornite dagli organi di governance e dalla funzione HR).

Le segnalazioni potranno essere effettuate utilizzando uno dei seguenti canali:

- a mezzo di servizio postale da indirizzarsi a "Organismo di Vigilanza di CAREL Industries S.pA. - Via dell'Industria, 11, 35020, Brugine PD"; in questo caso, per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione;
- invio tramite la piattaforma elettronica web denominata "Convercent";
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole o mediante segnalazione telefonica riservata attraverso la piattaforma Convercent.

8. Attività di gestione delle segnalazioni

Di seguito sono descritti in sintesi gli step operativi seguiti per la gestione delle segnalazioni.

8.1 Analisi preliminare

Il Destinatario assicura le verifiche necessarie e appropriate a indirizzare le successive fasi del processo, garantendo la massima rapidità e il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Al ricevimento di ciascuna segnalazione, la stessa è automaticamente protocollata all'interno della piattaforma, indipendentemente dai contenuti e dalle caratteristiche della segnalazione stessa. Laddove i riferimenti del/della segnalante siano disponibili, il Destinatario provvede, inoltre, a dare riscontro dell'avvenuta presa in carico entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione.

Successivamente alla protocollazione, il Destinatario avvia l'analisi preliminare della segnalazione.

Durante tale fase, nel rispetto dei principi di confidenzialità e senza divulgare l'identità del/della segnalante, il Destinatario può valutare il coinvolgimento di altre funzioni/enti aziendali competenti in considerazione della natura della segnalazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

- Funzione HR, se la segnalazione è potenzialmente rilevante in termini di violazione della normativa del lavoro applicabile o afferente ad aspetti di gestione del personale e/o organizzativi;
- Funzione Legale, se la segnalazione presenta elementi che richiedano specifiche competenze legali per assicurare un'adeguata valutazione del fatto segnalato;
- Funzione HSE ai fini Salute e Sicurezza dei/delle Lavoratori/Lavoratrici, se la segnalazione riguarda situazioni che potrebbero arrecare un danno alla salute o sicurezza dei/delle dipendenti, utenti e cittadini/e o all'ambiente;
- Data Protection Officer (DPO), se la segnalazione è potenzialmente rilevante in termini di violazione della normativa sulla privacy;
- Comitato Guida per la Parità di Genere, se la segnalazione riguarda situazioni che potrebbero costituire una violazione dei principi e delle indicazioni contenute nella Politica per la Parità di Genere;
- Altre funzioni in caso di specifiche esigenze.

Il Destinatario procederà a un primo *screening* di ammissibilità che consisterà nel valutare:

- la completezza della segnalazione;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto in conformità alle disposizioni del Decreto e alle regole contenute nel Modello e nelle policy aziendali;
- la gravità dei fatti oggetto di segnalazione e l'eventuale urgenza nell'investigazione della segnalazione medesima.

Il Destinatario, nel caso in cui, valutata la segnalazione, ritenga che la stessa sia infondata o non verificabile, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone per iscritto il/la segnalante (quando noto/a).

8.2 Attività di indagine

Per le segnalazioni verificabili, il Destinatario potrebbe dover contattare il/la segnalante – se noto/a – qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Viceversa, nel caso in cui il Destinatario ritenga necessaria un'attività di verifica, avvierà un'indagine sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza. In tale ipotesi, il/la segnalante – se noto/a – verrà informato/a che la segnalazione è stata presa in considerazione e valutata.

Durante lo svolgimento delle attività di indagine, il Destinatario potrà ricorrere alla collaborazione delle altre funzioni aziendali, a esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Chiunque sia coinvolto nella fase di indagine è soggetto/a agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto l'Organismo di Vigilanza.

8.3 Report di indagine

All'esito delle attività di indagine, il Destinatario predispone un *report* riassuntivo delle verifiche svolte e delle conclusioni raggiunte, provvedendo

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

altresì all'archiviazione di tutta la documentazione pertinente, in modo idoneo a evitare l'accesso di terzi alle informazioni raccolte.

Il Destinatario deve fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

9. Tutela del/della segnalante

La Società e l'Organismo di Vigilanza adottano tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza del soggetto segnalante, in conformità con le previsioni di legge in materia. Inoltre, CAREL censura tutte le eventuali ritorsioni o gli eventuali comportamenti discriminatori in danno al/alla segnalante.

Si rimanda a quanto, in proposito, disciplinato dal Modello 231.

10. Tutela del/della segnalato/a

CAREL e l'Organismo di Vigilanza adottano poi tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto segnalato. Allo stesso modo, la Società censura la violazione, commessa con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare segnalazioni infondate.

In particolare:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il/la segnalante sa essere false e, in generale, non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali;
- CAREL si impegna a tutelare il/la segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del/della segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria e/o effettuata al sol fine di danneggiare il/la segnalato/a nonché di ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di *whistleblowing*.

Si rimanda, anche in questo caso, a quanto stabilito nel Modello 231.

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

11. Divulgazione Pubblica della segnalazione

Il/la segnalante può effettuare una divulgazione pubblica della segnalazione e beneficiare della protezione prevista nella Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- Il/la segnalante ha previamente effettuato una segnalazione tramite canale interno, o direttamente quella esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- Il/la segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione o non possa avere adeguato seguito.

12. Segnalazione esterna

Il/La segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del/della segnalante e degli altri soggetti tutelati.
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna:
   - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il/la segnalante sia a conoscenza; In tali casi sarà possibile accedere al canale esterno onde evitare che alla segnalazione non sia dato efficace seguito;
   - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione. Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);

4. la persona segnalante ha fondato motivo – nei termini indicati al punto 3 - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Per trasmettere la segnalazione esterna di condotte illecite sarà necessario compilare il modulo presente al seguente link https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/.

13. Archiviazione

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione e dall'esito finale della procedura di segnalazione.

Il Destinatario è tenuto a garantire la protocollazione delle segnalazioni, la tracciabilità, l'adeguata archiviazione dei report e della relativa documentazione prodotta durante la fase di indagini, assicurando i più ampi standard di sicurezza.

14. Riservatezza

L'identità del/della segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello/a stesso/a, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante:

- non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- può essere rivelata, previo consenso espresso della persona segnalante, se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalante.

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

Le disposizioni a tutela del segnalante non sono garantite qualora sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per tali fattispecie commesse con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero sia accertata la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

15. Atti ritorsivi e/o discriminatori

Il/La segnalante che ritenesse di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al/alla Responsabile della Funzione HR competente affinché valuti:

- La necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- La sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore/autrice della ritorsione e/o della discriminazione

Il/La segnalante può anche darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda ovvero all'Autorità Giudiziaria o Amministrativa e all'ANAC.

In particolare, saranno considerate azioni ritorsive laddove esse siano poste in essere in ragione o in conseguenza della segnalazione, le seguenti ipotesi, che in ogni caso non rappresentano un elenco tassativo:

a. il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
b. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, il demansionamento, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
c. la sospensione dalla partecipazione ad eventi formativi o qualsivoglia restrizione dell'accesso alla medesima;
d. le note di merito negative o le referenze negative;
e. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
f. la coercizione, l'intimidazione, le molestie di qualsivoglia natura o l'ostracismo nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
g. la discriminazione o il trattamento sfavorevole rispetto ad altri soggetti inseriti nella medesima funzione dell'organizzazione aziendale;
h. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove la persona segnalante avesse il diritto o quantomeno una legittima aspettativa alla conversione;
i. il mancato rinnovo o la risoluzione (in qualsiasi forma intervenuta) di un contratto di lavoro a tempo determinato;
j. la causazione di danni di natura economica o finanziaria conseguenti alla diffusione – anche attraverso i social media – di informazioni idonee a cagionare discredito alla reputazione della persona segnalante;
k. l'inserimento della persona segnalante in elenchi – formali o informali – predisposti anche sulla base di legittimi accordi imprenditoriali di settore che possa comportare per la persona segnalante

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

l'impossibilità di ricollocarsi nel medesimo settore industriale in cui opera la Società;

l. la conclusione anticipata, in qualsiasi forma intervenuta, di contratti di prestazione di servizi o di fornitura di beni;

m. la richiesta alla persona segnalante di sottoposizione ad indagine medica di qualsivoglia natura o ad accertamenti psichiatrici.

16. Azioni disciplinari

Ferme restando le sanzioni disposte dall'Autorità Giudiziaria, Amministrativa e dall'ANAC, in ottemperanza ai principi definiti nella presente Procedura e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sul lavoro applicabile, CAREL si riserva il diritto di applicare adeguate misure disciplinari rivolte al:

- Segnalato/a che risulti responsabile dei fatti segnalati: personale dipendente che dalle indagini effettuate risulti responsabile di gravi irregolarità e violazioni di normative o procedure interne. Nel caso in cui il/la segnalato/a sia un terzo, la Società si riserva il diritto di applicare penali o addirittura la risoluzione immediata del contratto, in accordo con quanto previsto dalle clausole contrattuali definite.
- Soggetto che violi le misure di tutela del/della segnalante: personale dipendente o con funzioni di direttive e di rappresentanza che minacci, intimorisca o in qualunque modo commetta comportamenti ritorsivi o comunque violi le misure di tutela del/della segnalante in buona fede.
- Segnalante **in malafede:** chiunque effettui consapevolmente e in malafede segnalazioni false e/o infondate al solo fine di diffamazione, calunnia o danno al/alla segnalato/a o agli altri soggetti citati nella segnalazione (segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave).

Le eventuali sanzioni disciplinari ex D. Lgs. n. 231/01 sono richiamate nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Eventuali misure disciplinari sono applicate ai soggetti che hanno violato i principi della presente Procedura.

17. Trattamento dei Dati Personali

La Società garantisce il pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati personali e, in particolare, la Società, il Destinatario e l'Organismo di Vigilanza definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni mediante l'individuazione di misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi connessi e derivanti dal trattamento dei dati personali effettuati sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati svolta secondo quanto previsto dall'articolo 35 del Regolamento UE 2016/679.

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

In ogni caso, ogni trattamento di dati personali conseguenti alla segnalazione e, più in generale alla presente Procedura, così come ogni comunicazione interna (dal Destinatario e/o alle funzioni direttive della Società) o esterna (alle Autorità Giudiziarie o Amministrative competenti) dovrà essere effettuato nel pieno rispetto delle disposizioni della normativa privacy. In particolare, CAREL ha provveduto a:

- eseguire una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali** con riguardo al trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione;
- fornire idonee **informazioni** alle Persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR;
- garantire l'**accesso** ai dati concernenti l'identità della persona segnalante solo al destinatario delle segnalazioni;
- istruire il personale a supporto del destinatario delle segnalazioni e deputato alla gestione delle segnalazioni stesse al trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dall'articolo 29 del Regolamento UE 2016/679;
- mantenere aggiornato il **registro dei trattamenti** di ciascun titolare del trattamento con riguardo ai trattamenti dei dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni *whistleblowing*;
- individuare **misure tecniche e organizzative** idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, adottando quindi misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati come previsto dall'articolo 13 del D.lgs. 24/2023;
- **disciplinare il rapporto con il fornitore della piattaforma informatica** ai sensi dell'Art. 28 del GDPR determinando le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali;
- erogare **sessioni formative** sia al Destinatario che all'eventuale personale a supporto di quest'ultimo sulle tematiche di cui al Decreto Whistleblowing nonché sulla protezione dei diritti in materia di protezione dei dati personali degli interessati;
- assicurare la separazione dell'oggetto della segnalazione dalle informazioni che consentono l'identificazione del segnalante (es. la possibilità di oscurare i dati personali, soprattutto quelli relativi all'identità del segnalante, qualora, per motivi investigativi, altri soggetti dovessero necessitare di conoscere il contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata);
- implementare un sistema che consenta la **raccolta del consenso** del segnalante alla divulgazione della propria identità – sia mediante il canale della piattaforma sia mediante gli altri canali interni – nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing;
- assicurare la corretta **gestione delle richieste di esercizio dei diritti** di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti e secondo quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del D.lgs. 196/2023.

Quanto alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, CAREL procede a:

- conservare le segnalazioni e la relativa documentazione sulla piattaforma informatica per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione - nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

protezione di dati personal (articolo 12 del Decreto Whistleblowing ed articolo 5, paragrafo 1, lettera e), GDPR);

- conservare le segnalazioni rilasciate mediante l'utilizzo della funzionalità di messaggistica vocale dedicata nella piattaforma, previo consenso della persona segnalante, tramite documentazione delle stesse a cura del Destinatario mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- conservare la segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Destinatario, previo consenso del segnalante, tramite documentazione a cura del Destinatario stesso mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione, all'ascolto e alla tutela della riservatezza oppure mediante verbale che sarà archiviato nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione;

conservare le eventuali segnalazioni anonime e la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tale segnalazione anonima.

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

 | © CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

© CAREL INDUSTRIES S.p.A. all rights reserved

Headquarters ITALY

CAREL INDUSTRIES Hqs.
Via dell'Industria, 11
35020 Brugine - Padova (Italy)
Tel. (+39) 0499 716611
Fax (+39) 0499 716600
carel@carel.com

+3000255IT - 1.3 - 13.11.2024

© CAREL INDUSTRIES all rights reserved. CAREL INDUSTRIES reserves the right to modify the features of its products without prior notice.