



GREENYARD

POLITICA DI WHISTLEBLOWING

Copyright © 2022 Materiale inedito Greenyard. Tutti i diritti riservati. La presente politica contiene informazioni proprietarie e riservate appartenenti a Greenyard. La riproduzione, la divulgazione o l'utilizzo di qualsiasi parte della presente politica sono severamente vietati salvo esplicita autorizzazione scritta di Greenyard. Tale restrizione si applica alle informazioni riportate in ogni pagina della presente politica. I contenuti possono essere divulgati unicamente ai dipendenti autorizzati di Greenyard per lo svolgimento delle rispettive mansioni. Le versioni stampate o altre rappresentazioni fisiche del presente documento sono da intendersi "a solo scopo di riferimento".

SOMMARIO

1	OBIETTIVO	4
2	CHE COSA SI INTENDE PER "WHISTLEBLOWING"?	4
3	QUALI SONO I COMPORAMENTI SCORRETTI DA SEGNALARE?	4
3.1	Comportamento scorretto	4
3.2	Segnalazione in buona fede	5
4	QUANDO E COME SEGNALARE?	5
4.1	Canali di segnalazione	5
4.2	Quali informazioni includere in una segnalazione	6
5	QUALI MISURE SONO STATE ADOTTATE PER PROTEGGERE IL SEGNALATORE?	7
5.1	Riservatezza dell'identità del Segnalatore	7
5.2	Anonimato	7
5.3	Divieto di ritorsioni	8
6	IN COSA CONSISTE IL PROCESSO DI FOLLOW-UP INTERNO?	8
6.1	Conferma di ricezione	8
6.2	Indagine	8
6.3	Feedback	10
6.4	Relazione	10
6.5	Decisione	10
6.6	Tenuta di registri	10
7	INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI IN RELAZIONE AL WHISTLEBLOWING	11
7.1	Informazioni di carattere generale	11
7.2	Quali tipi di dati personali trattiamo?	11
7.3	Perché trattiamo i dati personali?	12
7.4	Con chi condividiamo i dati personali?	12
7.5	Per quanto tempo conserviamo i dati personali?	13
7.6	Cosa facciamo per proteggere i dati personali?	13
7.7	Quali sono i vostri diritti?	13
7.8	Domande o reclami?	13
	ALLEGATO 1 – ESEMPI DI COMPORAMENTI DA SEGNALARE	14

1 OBIETTIVO

Greenyard si impegna a rispettare i più elevati standard di etica imprenditoriale e di conformità legale.

Pertanto, per Greenyard è di vitale importanza disporre di procedure pertinenti per consentire di segnalare in modo responsabile ed efficace eventuali comportamenti scorretti, effettivi o sospetti, riguardanti le attività operative di Greenyard, senza correre il rischio di possibili ritorsioni.

La presente Politica è in linea con la sezione "Segnalazione delle violazioni" del Codice di condotta di Greenyard.

La presente Politica risponde alle seguenti domande:

- Che cosa si intende per "whistleblowing"?
- Quali sono i Comportamenti scorretti da segnalare?
- Quando e come segnalare?
- Quali misure sono state adottate per proteggere il Segnalatore?
- In cosa consiste il processo di follow-up interno?
- Come vengono trattati i dati personali?

2 CHE COSA SI INTENDE PER "WHISTLEBLOWING"?

Per "whistleblowing" si intende la segnalazione in forma riservata o anonima, ad opera di dipendenti Greenyard o di parti esterne (ad es. clienti, fornitori, ecc.), di comportamenti illegali, disonesti o scorretti nell'ambito delle attività di Greenyard, senza correre il rischio di possibili ritorsioni.

La persona che segnala i Comportamenti scorretti prende il nome di "**Segnalatore**".

3 QUALI SONO I COMPORAMENTI SCORRETTI DA SEGNALARE?

3.1 Comportamento scorretto

Un Segnalatore può denunciare comportamenti illegali, disonesti o scorretti quali (a titolo esemplificativo ma non esaustivo)

- (i) reati o infrazioni minori,
- (ii) la violazione di leggi, normative e/o trattati internazionali,
- (iii) l'inadempimento di obblighi contrattuali di Greenyard,
- (iv) la violazione del Codice di condotta e/o di altre politiche e procedure di Greenyard,
- (v) qualsiasi altro tipo di comportamento non etico o disonesto (il "**Comportamento scorretto**").

L'Allegato 1 fornisce alcuni esempi di Comportamenti scorretti.

Le segnalazioni ai sensi della Politica di Whistleblowing devono essere effettuate nell'interesse generale del gruppo Greenyard. Anche la segnalazione di rimostranze personali e denunce di comportamenti inaccettabili sul lavoro o di carichi di lavoro eccessivi rientra nell'ambito di

applicazione della Politica di Whistleblowing. Tuttavia, data la natura personale di tale segnalazione, il processo di follow-up interno può discostarsi dalla Politica in vigore. Il soggetto Destinatario ascolterà comunque il reclamo e fornirà informazioni sulle politiche locali applicabili e sui canali disponibili per la relativa risoluzione.

3.2 Segnalazione in buona fede

La segnalazione deve sempre essere effettuata in buona fede e deve essere fondata su motivi ragionevoli. Se la segnalazione contiene accuse false, infondate od opportunistiche, o viene fatta per il solo scopo di diffamare o causare danni ad altri, Greenyard può adottare opportune misure disciplinari e/o legali contro il Segnalatore.

Il Segnalatore non ha il compito di eseguire indagini sul Comportamento scorretto o di stabilire quali sono le misure correttive. Questa mansione è di competenza di persone qualificate che svolgono le funzioni interne pertinenti (vedere la Sezione 6).

4 QUANDO E COME SEGNALARE?

Se scoprite, diventate consapevoli o avete fondati motivi di sospettare (potenziali) comportamenti scorretti che avvengono all'interno delle attività operative di Greenyard, siete invitati a informare immediatamente Greenyard del fatto in questione.

Prima di segnalare un comportamento scorretto ai sensi di questa Politica, si deve considerare innanzitutto l'utilizzo di normali canali di segnalazione (ad esempio, il proprio responsabile di linea o supervisore diretto, il Direttore generale o l'Amministratore delegato o il proprio responsabile locale delle Risorse umane). Se, per qualsiasi motivo, doveste sentirvi a disagio o poco propensi a utilizzare i normali canali di segnalazione, il tool di whistleblowing interno di Greenyard offre un canale alternativo per segnalare il Comportamento scorretto in forma riservata o anonima.

4.1 Canali di segnalazione

4.1.1 Canali di segnalazione interni

Greenyard si è dotata di un tool di whistleblowing interno online ("**Tool di Whistleblowing**") tramite il quale un Segnalatore può riportare Comportamenti scorretti alla sede centrale ("Canale di segnalazione del Gruppo") o all'organizzazione locale ("Canale di segnalazione locale")¹, oppure a entrambi i canali contemporaneamente ("Canale di segnalazione locale/del Gruppo").

¹ In linea di massima, il Canale di segnalazione locale è disponibile nelle organizzazioni locali del gruppo Greenyard con più di 49 dipendenti. In assenza di un Destinatario locale, è possibile presentare una segnalazione esclusivamente attraverso il Canale di segnalazione del Gruppo.

Al momento dell'invio della segnalazione, il Segnalatore deve scegliere se il Comportamento scorretto debba essere indagato a livello locale e/o dalla sede centrale. Il Tool di Whistleblowing consente di inviare la segnalazione:

- al Destinatario locale interno all'organizzazione (cfr. Allegato 2 per l'elenco dei Destinatari locali);
- all Corporate Legal & Compliance aziendale;
- sia al Destinatario locale che al Corporate Legal & Compliance aziendale.

La segnalazione tramite il tool online si può effettuare per iscritto oppure oralmente. Un Segnalatore può anche utilizzare il Tool di Whistleblowing per richiedere un incontro con il proprio Destinatario locale o con il Corporate Legal & Compliance aziendale allo scopo di effettuare una segnalazione orale.

4.1.2 Canali di segnalazione esterni (Unione europea)

Qualora si desideri segnalare un Comportamento scorretto, si consiglia vivamente di procedere in prima battuta internamente a Greenyard attraverso i normali canali di segnalazione o tramite il Tool di Whistleblowing (vedere la Sezione 4.1.1). La segnalazione interna rimane la via più efficiente per consentire a Greenyard di indagare accuratamente sulla questione e adottare opportune misure per rispondere al Comportamento scorretto.

All'interno dell'Unione europea, il Segnalatore ha la possibilità di comunicare un Comportamento scorretto che rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva (UE) 2019/1937 a un'autorità competente locale incaricata di ricevere ed esaminare le segnalazioni di questo tipo (segnalazione esterna). L'elenco delle autorità locali competenti e i riferimenti alle procedure e alle misure di salvaguardia per la segnalazione esterna sono inclusi nell'Allegato 3.

4.2 Quali informazioni includere in una segnalazione

Una segnalazione deve essere sufficientemente dettagliata e documentata, e deve includere i seguenti dettagli (quando le informazioni pertinenti sono note):

- una descrizione dettagliata degli eventi e del modo in cui il segnalatore ne è venuto a conoscenza;
- la data e il luogo dell'evento;
- i nomi e le posizioni professionali delle persone coinvolte, o le informazioni che ne possano consentire l'identificazione;
- i nomi di altre persone, se presenti, in grado di attestare i fatti segnalati;
- quando si effettua una segnalazione, il nome del Segnalatore (informazione non richiesta in caso di segnalazione anonima);
- qualsiasi altra informazione o elemento che possa aiutare il team investigativo a verificare i fatti.

Si raccomanda vivamente ai Segnalatori di inviare le segnalazioni indicando il proprio nome. In tal modo si agevolano le indagini interne e l'adozione delle misure necessarie per la protezione del Segnalatore stesso (vedere la Sezione 5)

5 QUALI MISURE SONO STATE ADOTTATE PER PROTEGGERE IL SEGNALATORE?

Greenyard si propone di creare un ambiente sicuro in cui il Segnalatore si senta a proprio agio nel riportare qualsiasi Comportamento scorretto in seno all'organizzazione. A tal fine sono state messe in atto le seguenti misure di protezione:

- trattamento riservato dell'identità del Segnalatore;
- possibilità di anonimato per il Segnalatore nel momento in cui invia una segnalazione;
- divieto di ritorsioni contro il Segnalatore e le parti correlate.

5.1 Riservatezza dell'identità del Segnalatore

L'identità del Segnalatore sarà trattata come strettamente confidenziale. Per garantire tale trattamento sono state poste in essere le seguenti misure:

- le segnalazioni saranno gestite da apposito personale preposto e i relativi file saranno conservati all'interno del Tool di Whistleblowing dedicato, accessibile unicamente alle persone autorizzate del team investigativo;
- tutte le parti interne ed esterne coinvolte nell'indagine e nelle azioni di follow-up sono tenute a osservare rigorosi obblighi di riservatezza. La divulgazione non autorizzata di informazioni relative alle indagini, alla segnalazione o all'identità di un Segnalatore non sarà tollerata e darà luogo ad azioni disciplinari. A seconda delle circostanze, tale condotta potrà altresì comportare altre azioni, ivi comprese azioni civili o penali.

L'identità del Segnalatore **non** sarà rivelata fatto salvo il caso in cui

- i. il Segnalatore acconsenta esplicitamente alla divulgazione della propria identità; oppure
- ii. la divulgazione sia richiesta dalla legge. A seconda del tipo di Comportamento scorretto segnalato, potrebbe sussistere l'obbligo giuridico di rivolgersi alle autorità pubbliche per avviare un'indagine ufficiale. In tal caso Greenyard potrebbe essere tenuta a comunicare alle autorità il nome del Segnalatore, pur nel rispetto dei rigorosi obblighi di riservatezza nei confronti di quest'ultimo. Greenyard provvederà a informare il Segnalatore qualora la sua identità sia stata comunicata, salvo laddove tale informazione possa pregiudicare le indagini o le azioni giudiziarie.

5.2 Anonimato

Il Segnalatore può scegliere di rimanere anonimo nel momento in cui effettua una segnalazione e durante le indagini successive. In tal caso, il Tool di Whistleblowing garantisce che l'identità del Segnalatore rimanga protetta e non possa essere scoperta da altri soggetti coinvolti nell'indagine.

Per garantire l'anonimato del Segnalatore, Greenyard ha messo in atto le seguenti misure:

- al Segnalatore non sarà mai richiesto di rivelare la propria identità;
- il Tool di Whistleblowing garantisce che l'identità del Segnalatore sia protetta e che non vi sia alcun modo di scoprirla;
- durante il processo di follow-up, il Segnalatore può rifiutare di rispondere a domande che ritiene possano identificarlo.

Greenyard intraprenderà ogni ragionevole sforzo per indagare su una segnalazione anonima, ma in alcuni casi l'efficacia delle indagini può risultare limitata quando il Segnalatore sceglie di rimanere anonimo.

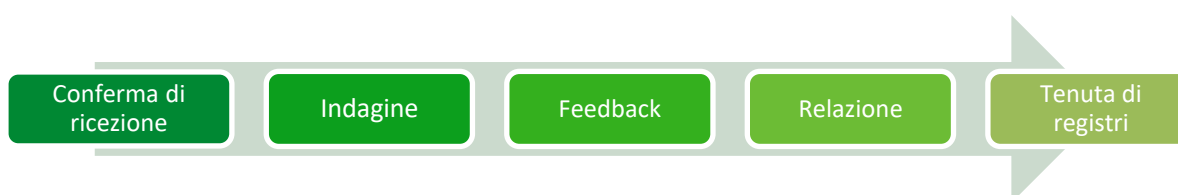
5.3 Divieto di ritorsioni

Non sarà tollerato alcun tipo di ritorsione, minaccia, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalatore, di soggetti terzi ad esso correlati (ad es. colleghi o parenti) o di chiunque lo abbia assistito nell'invio di una segnalazione o abbia partecipato all'indagine. Greenyard adotterà misure adeguate contro chiunque attui o minacci ritorsioni.

Qualora un Segnalatore, soggetti terzi ad esso correlati o chiunque abbia assistito temessero di subire ritorsioni o ritengano di averne già subite, sono invitati a segnalare immediatamente i propri dubbi all Corporate Legal & Compliance aziendale (vedere l'Allegato 4 per i dati di contatto).

Il Corporate Legal & Compliance aziendale indagherà sulla questione in maniera del tutto imparziale, assicurando l'adozione di opportune azioni volte a prevenire o porre rimedio agli atti ritorsivi.

6 IN COSA CONSISTE IL PROCESSO DI FOLLOW-UP INTERNO?



6.1 Conferma di ricezione

Entro sette giorni dalla ricezione della relazione, una persona preposta invia una conferma di ricezione al Segnalatore tramite il Tool di Whistleblowing.

6.2 Indagine

La segnalazione verrà esaminata tempestivamente e con diligenza in conformità alla presente Politica. Tutte le indagini saranno condotte in modo approfondito e nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e correttezza nei confronti di tutte le persone coinvolte. Il soggetto preposto alla gestione del caso potrà contattare il Segnalatore per ottenere ulteriori

informazioni e/o prove sul Comportamento scorretto. Se necessario per condurre un'indagine approfondita e riservata, potrà essere previsto il coinvolgimento di parti esterne (ad es. consulenti esterni, agenzie investigative, studi contabili, ecc.).

La persona preposta e il team investigativo variano in funzione del fatto che il Segnalatore abbia inviato la segnalazione al Destinatario locale, all'Corporate Legal & Compliance aziendale o ad entrambe.

6.2.1 Destinatario locale

Per segnalazioni inviate al Destinatario locale, l'indagine viene svolta a livello locale. È possibile coinvolgere rappresentanti del dipartimento Risorse umane locale² solo ed esclusivamente se necessitano di essere messi al corrente della faccenda (c.d. "need-to-know basis"). Insieme, tali soggetti formano il team investigativo locale.

Qualora il Comportamento scorretto dovesse rivelare un problema più strutturale o coinvolgere più società del gruppo, il Destinatario locale potrà richiedere l'assistenza dell'Corporate Legal & Compliance aziendale e del Reparto Internal Audit o dell'ufficio Risorse umane aziendale, fermo restando il trattamento riservato dell'identità del Segnalatore. L'identità del Segnalatore può essere rivelata soltanto all'Corporate Legal & Compliance aziendale, al Reparto Internal Audit o all'ufficio Risorse umane aziendale con l'esplicito consenso scritto del Segnalatore stesso.

6.2.2 Corporate Legal & Compliance

Per segnalazioni inviate all'Corporate Legal & Compliance aziendale, l'indagine viene svolta appunto a livello aziendale. Il suddetto ufficio assume la guida dell'indagine e può coinvolgere il Reparto Internal Audit e l'ufficio Risorse umane aziendale solo ed esclusivamente se necessitano di essere messi al corrente della faccenda (c.d. "need-to-know basis"). Insieme, tali soggetti formano il team investigativo aziendale. L'ufficio Risorse umane locale sarà coinvolto nell'indagine unicamente a condizione che sia rispettato il trattamento riservato dell'identità del Segnalatore. L'identità del Segnalatore sarà rivelata soltanto al dipartimento Risorse umane locale con l'esplicito consenso scritto del Segnalatore stesso.

6.2.3 Destinatario locale e Corporate Legal & Compliance

In caso di segnalazioni inviate sia al Destinatario locale che all'Corporate Legal & Compliance aziendale, gli stessi devono consultarsi e decidere a chi spetti assumere la guida dell'indagine tenendo conto del tipo di Comportamento scorretto e delle persone coinvolte.

L'ufficio Risorse umane locale, il Reparto Internal Audit e l'ufficio Risorse umane aziendale saranno coinvolti solo ed esclusivamente se necessitano di essere messi al corrente della faccenda (c.d. "need-to-know basis").

² Per dipartimento Risorse umane locale si intende la funzione HR locale o, in assenza di una tale funzione, la direzione locale con responsabilità di risorse umane.

6.2.4 *Conflitti d'interesse*

La persona o le persone coinvolte nel Comportamento scorretto segnalato saranno escluse dal team investigativo e non sarà loro consentito prendere parte alla disamina della segnalazione o alla definizione delle eventuali azioni da intraprendere rispetto alla segnalazione stessa.

Se tale coinvolgimento impedisce alla maggioranza del team investigativo di partecipare al procedimento, il Presidente dell'Audit Committee di Greenyard NV assegnerà la disamina della segnalazione e la definizione delle azioni da intraprendere ad un altro funzionario preposto alle indagini che non sia soggetto a tali conflitti d'interesse.

6.3 Feedback

Non oltre tre mesi dopo la conferma di ricezione, il Segnalatore riceverà un feedback tramite il Tool di Whistleblowing contenente gli sviluppi delle indagini sulla sua segnalazione (in corso o conclusa).

6.4 Relazione

Al termine dell'indagine, il team investigativo preparerà una relazione riepilogativa con la descrizione delle misure investigative adottate. Per giungere a una decisione finale, una versione rielaborata di tale relazione, resa anonima e non riservata, potrà essere condivisa al di fuori del team investigativo (vedere il precedente Punto 6.2) con i dirigenti locali, di divisione o esecutivi, solo ed esclusivamente se necessitano di essere messi al corrente della faccenda (c.d. "need-to-know basis").

6.5 Decisione

Il team investigativo, insieme ai dirigenti locali, di divisione o esecutivi (a seconda dei casi), deciderà in via definitiva se il Comportamento scorretto sia effettivamente dimostrato e definirà le opportune azioni necessarie per porre fine al medesimo e proteggere l'azienda.

Un membro del team investigativo stilerà una relazione finale con una descrizione dei fatti e la decisione definitiva assunta:

- i. qualora venga dimostrato il Comportamento scorretto, saranno definite le opportune azioni da intraprendere per porvi fine e proteggere la società;
- ii. qualora le indagini concludano che non sussistono prove o non vi sono prove sufficienti di Comportamento scorretto, non saranno intraprese ulteriori azioni.

Il Tool di Whistleblowing informerà il Segnalatore in merito alla conclusione della relazione e alla decisione assunta.

6.6 Tenuta di registri

Le relazioni inviate dal Segnalatore confluiranno in appositi registri nel Tool di Whistleblowing garantendo un trattamento strettamente riservato delle medesime.

Per le segnalazioni effettuate oralmente attraverso il modulo online, la persona preposta alla gestione del caso prepara una trascrizione della registrazione per agevolare il trattamento. Per le segnalazioni presentate oralmente durante una riunione su richiesta del Segnalatore, la persona preposta redigerà il verbale dell'incontro. In caso di segnalazione orale, il Segnalatore avrà l'opportunità di rivedere e correggere la trascrizione o il verbale e sarà invitato a firmarli dopo averli approvati.

Eventuali registrazioni saranno conservate soltanto per il tempo ritenuto necessario e proporzionato e saranno eliminate decorsi 2 anni dalla chiusura dell'indagine.

L'indagine deve ritenersi chiusa (i) quando si è deciso di non intraprendere ulteriori azioni, o (ii) quando siano state attuate o completate tutte le azioni definite nella decisione finale. Nel caso in cui la segnalazione dia luogo ad azioni o procedimenti legali, l'indagine deve essere considerata chiusa allo scadere di tutti i termini previsti per i rimedi giuridici o quando tali rimedi siano stati esperiti.

7 INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI IN RELAZIONE AL WHISTLEBLOWING

La presente Politica, e in modo particolare la presente sezione, ha lo scopo di informare gli utenti e di adempiere ai nostri obblighi di legge in materia di protezione dei dati e di segnalazione di illeciti (c.d. "whistleblowing"). La nostra società procede al trattamento dei dati personali dei Segnalatori, dei soggetti segnalati e di altre terze parti citate. Questa sezione sulla protezione dei dati illustra le modalità di trattamento dei dati personali ai fini della presente Politica.

7.1 Informazioni di carattere generale

I dati personali sono trattati da Greenyard NV, Strijbroek 10, 2860 Sint-Katelijne-Waver in qualità di titolare del trattamento o da qualsivoglia altra società del gruppo Greenyard quando sia necessario per la gestione di una segnalazione. Per mettere a disposizione il canale di segnalazione interno (Tool di Whistleblowing) ci avvaliamo di un fornitore di servizi, che riveste la funzione di responsabile del trattamento e destinatario dei dati personali.

È possibile contattarci per qualsiasi domanda relativa al trattamento dei propri dati personali scrivendo via e-mail all'indirizzo dataprivacy@greenyard.group.

7.2 Quali tipi di dati personali trattiamo?

Per quanto riguarda il Segnalatore, la persona segnalata o un'altra terza parte citata, trattiamo le informazioni che ci vengono riferite, tra cui nome, qualifica, rapporto con la nostra società, informazioni su comportamenti scorretti, reati (o sospetti di reati) e sanzioni. Inoltre, le informazioni segnalate possono riguardare altre categorie particolari di dati personali, quali informazioni su origine razziale o etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale, salute, vita sessuale e orientamento sessuale. Nel caso in cui il Segnalatore abbia scelto di inviare la segnalazione in forma anonima, la relazione non conterrà informazioni che possiamo collegare al medesimo.

7.3 Perché trattiamo i dati personali?

Tratteremo soltanto i suddetti tipi di dati personali, nella misura in cui ci vengono forniti. Inoltre, tratteremo i dati necessari alla gestione, all'indagine e al follow-up della segnalazione, incluso l'accertamento dei fatti segnalati. Il trattamento dei vostri dati personali per tali scopi si fonda sul nostro legittimo interesse a creare un ambiente di lavoro sicuro e piacevole e a garantire la sicurezza delle nostre attività aziendali. Si fa presente che, qualora la segnalazione riguardi violazioni del diritto dell'UE, abbiamo l'obbligo giuridico di trattare i suddetti dati personali. Inoltre, se la segnalazione riguarda violazioni di specifiche leggi sul lavoro volte a garantire il benessere in ambito lavorativo, potremmo essere legalmente obbligati a trattare tali dati personali.

Se la segnalazione cita categorie particolari di dati personali, a seconda del contenuto valutiamo la necessità di trattarli sulla base di un interesse pubblico prevalente, degli interessi vitali dell'interessato qualora si trovi nell'incapacità fisica o giuridica di prestare il proprio consenso, o della necessità di trattare tali dati per scopi di salute sul lavoro.

Oltre alle suddette finalità, possiamo anche trattare i dati personali per gli scopi seguenti:

Finalità	Base giuridica
Adempiere ad obblighi di legge o soddisfare qualsiasi richiesta ragionevole da parte di agenti delle forze dell'ordine competenti o di rappresentanti, autorità giudiziarie, enti pubblici o altri organismi governativi, ivi comprese le autorità competenti in materia di protezione dei dati.	Adempiere a un obbligo di legge.
Trasferire dati personali alla polizia o alle autorità giudiziarie quali mezzi di prova nel caso in cui sussistano fondati sospetti di un atto illecito o di un reato a carico del segnalatore.	Adempiere a un obbligo di legge.
Accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria.	Il nostro legittimo interesse a difenderci in sede di procedimenti giudiziari.

7.4 Con chi condividiamo i dati personali?

In linea di principio non condivideremo i dati personali se non con i soggetti preposti alla gestione dei casi - ossia persone pienamente fidate che lavorano per nostro conto - nonché con il nostro fornitore del canale di segnalazione interno (Tool di Whistleblowing). Chiunque abbia accesso ai dati personali sarà sempre vincolato da rigorosi obblighi di legge o contrattuali che ne garantiscano la conservazione in modo sicuro e riservato. Ciò significa che i soli destinatari a ricevere i dati personali saranno i seguenti:

- voi stessi;
- uno o più soggetti, pienamente fidati, preposti alla gestione dei casi;

- autorità governative o giudiziarie nella misura in cui siamo tenuti a comunicare loro i vostri dati personali (ad es. autorità tributaria, polizia o forze dell'ordine);
- fornitore del canale di reporting interno.

Il fornitore del canale di reporting interno trasferisce i dati personali al di fuori dello Spazio Economico Europeo (composto da UE, Liechtenstein, Norvegia e Islanda), ma, una volta trasferiti, adotterà opportune misure di salvaguardia per tutelarli.

7.5 Per quanto tempo conserviamo i dati personali?

I dati personali saranno trattati solo per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità sopra descritte. In ogni caso, provvederemo a cancellare i dati personali relativi a una segnalazione o a un'indagine in conformità alla sezione 6.6 della presente Politica, salvo qualora siamo tenuti a conservarli per un periodo più lungo in relazione a procedimenti legali.

7.6 Cosa facciamo per proteggere i dati personali?

La sicurezza e la riservatezza dei dati personali che trattiamo sono per noi molto importanti. Pertanto abbiamo adottato opportune misure per garantire la sicurezza di tutti i dati personali trattati. Ad esempio è previsto il trattamento dei soli dati personali necessari per raggiungere le finalità comunicate all'interessato. Abbiamo inoltre adottato misure tecniche e organizzative a tutela del canale di reporting interno (Tool di Whistleblowing).

7.7 Quali sono i vostri diritti?

Avete il diritto di ricevere informazioni sui dati personali che vi riguardano e che vengono da noi trattati e, ove sussistano determinati requisiti legali, il diritto di rettifica, cancellazione e limitazione del trattamento, nonché il diritto di opporvi al trattamento dei dati. Chiunque desideri esercitare tali diritti può contattarci all'indirizzo e-mail indicato nel punto successivo.

7.8 Domande o reclami?

In caso di domande o reclami relativi al trattamento dei dati personali, si prega di non esitare a contattarci via e-mail all'indirizzo dataprivacy@greenyard.group. I Segnalatori hanno inoltre il diritto di presentare un reclamo all'autorità di controllo competente per la protezione dei dati.

ALLEGATO 1 – ESEMPI DI COMPORTAMENTI DA SEGNALARE

Questo elenco cita esempi di comportamenti illegali, disonesti o scorretti che possono essere segnalati. L'elenco non è esaustivo.

Oggetto	Esempi di Comportamenti scorretti
Sicurezza dei prodotti e degli alimenti, integrità dei prodotti	<ul style="list-style-type: none"> • Venite costretti dal vostro superiore a rilasciare prodotti che superano le norme di sicurezza alimentare, ad esempio alcune norme microbiologiche, senza l'approvazione formale della divisione Qualità; • Siete a conoscenza del fatto che un prodotto etichettato come "biologico" e che dichiara ingredienti di origine tedesca in realtà non è biologico e non contiene ingredienti di origine tedesca. Dopo aver pensato in un primo momento che si trattasse di un errore, lo avete poi segnalato al vostro responsabile, che ha giustificato le informazioni false presenti nell'etichetta adducendo motivazioni economiche;
Sicurezza del trasporto	<ul style="list-style-type: none"> • Notate che alcuni dei conducenti di Greenyard non rispettano le restrizioni obbligatorie relative ai tempi di guida;
Salute pubblica e ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Notate che il fertilizzante utilizzato da uno dei nostri fornitori è vietato in quanto inquina il terreno; i responsabili di Greenyard ne sono al corrente ma fanno finta di nulla;
Protezione dei dati e sicurezza del sistema di rete	<ul style="list-style-type: none"> • Notate che un vostro collega, avendo accesso ai dati personali dei dipendenti di Greenyard, li vende a una società di terza parte per scopi commerciali;
Concorrenza e antitrust	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipate a una riunione tra Greenyard e due dei suoi principali concorrenti – Scopo dell'incontro è quello di concordare prezzi fissi per alcuni prodotti – si tratta di una pratica illegale in quanto accordi di questo genere rientrano nella fattispecie dei cartelli, severamente vietati dalla legge sulla concorrenza;
Ogni genere di cattiva prassi finanziaria ovvero illeciti fra cui frode, corruzione, scambio di tangenti e furti	<ul style="list-style-type: none"> • Il vostro superiore vi chiede di pagare le fatture, ma sapete che l'importo esposto è di gran lunga maggiore rispetto all'importo della merce consegnata – non siete convinti delle spiegazioni fornite dal/dalla vostro/a superiore quando lo/la avete affrontato/a;
Discriminazione e molestie	<ul style="list-style-type: none"> • Un collega vi racconta di essere vittima di un gruppo di altri colleghi, che deridono continuamente lui e il suo lavoro – il collega è in grande difficoltà;

	<ul style="list-style-type: none"> • Un vostro collaboratore fa continuamente commenti sessisti ad una collega
Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	<ul style="list-style-type: none"> • Notate che i fondi provenienti da una società con cui non abbiamo rapporti commerciali in essere sono in transito verso Greenyard per poi essere ridistribuiti a una filiale di tale società;
Insider trading	<ul style="list-style-type: none"> • Sentite un vostro collega “insider” dire a qualcuno al telefono di sapere che i risultati finanziari di Greenyard non sono positivi e che farebbe meglio a vendere subito le sue azioni;
Accordi societari o fiscali, contabilità, questioni di revisione dei conti	<ul style="list-style-type: none"> • Notate che Greenyard, per il tramite delle sue filiali estere, sta commettendo una sistematica evasione fiscale;
Social media	<ul style="list-style-type: none"> • Vedete su LinkedIn che un gruppo di vostri colleghi sta rivelando molti dettagli su un progetto che sapete essere riservato – avete condiviso la vostra preoccupazione con i vostri colleghi ma si rifiutano di rimuovere il post, sostenendo che sia vantaggioso per il loro CV;
Appalti pubblici - Corruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Il vostro superiore vi chiede di inviare ad un pubblico ufficiale un orologio molto costoso con una breve nota recante il messaggio: “Greenyard spera di avere il piacere di collaborare” con il pubblico ufficiale, in un prossimo futuro.
<p>Più in generale, è possibile segnalare anche i seguenti tipi di comportamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inosservanza degli obblighi di legge, degli statuti e delle direttive regolamentari; • qualsiasi forma di attività criminale; • comportamento improprio o comportamento non etico che mina i valori etici universali e fondamentali come l’integrità, il rispetto, l’onestà, la responsabilità e l’equità; • mancata divulgazione di conflitti d'interesse; • tentativo di nascondere qualsiasi comportamento illegale, disonesto o illecito 	