



# GREENYARD

## POLITICA DI WHISTLEBLOWING

Copyright © 2024 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

<b>1</b>	<b>POLITICA DI WHISTLEBLOWING DI GREENYARD</b> .....	<b>3</b>
1.1	Finalità della presente Politica.....	3
1.2	Quesiti e segnalazioni .....	3
<b>2</b>	<b>CHE COSA SI INTENDE PER "WHISTLEBLOWING"?</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>QUALI SONO I COMPORAMENTI SCORRETTI DA SEGNALARE?</b> .....	<b>3</b>
3.1	Comportamento scorretto .....	3
3.2	Segnalazione in buona fede.....	4
<b>4</b>	<b>CHI PUÒ SEGNALARE UN COMPORAMENTO SCORRETTO?</b> .....	<b>4</b>
4.1	Dipendenti di Greenyard .....	4
4.2	Terze parti.....	4
<b>5</b>	<b>COME SEGNALARE?</b> .....	<b>4</b>
5.1	Canali di segnalazione.....	5
5.2	Quali informazioni includere in una segnalazione.....	6
<b>6</b>	<b>QUALI MISURE SONO STATE ADOTTATE PER PROTEGGERE IL SEGNALATORE?</b> .....	<b>7</b>
6.1	Riservatezza dell'identità del Segnalatore.....	7
6.2	Anonimato .....	7
6.3	Divieto di ritorsioni .....	8
<b>7</b>	<b>IN CHE MODO GREENYARD GESTISCE IL COMPORAMENTO SCORRETTO SEGNALATO?..</b>	<b>8</b>
7.1	Conferma di ricezione.....	8
7.2	Indagine .....	8
7.3	Feedback.....	10
7.4	Relazione.....	10
7.5	Decisione .....	11
7.6	Tenuta di registri.....	11
<b>8</b>	<b>INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI IN RELAZIONE AL WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>11</b>
8.1	Informazioni di carattere generale.....	12
8.2	Quali tipi di dati personali trattiamo? .....	12
8.3	Perché trattiamo i dati personali? .....	12
8.4	Con chi condividiamo i dati personali?.....	13
8.5	Per quanto tempo conserviamo i dati personali? .....	13
8.6	Cosa facciamo per proteggere i dati personali? .....	14
8.7	Quali sono i vostri diritti? .....	14
8.8	Domande o reclami?.....	14

## 1 POLITICA DI WHISTLEBLOWING DI GREENYARD

### 1.1 Finalità della presente Politica

Greenyard si impegna a rispettare i più elevati standard di etica imprenditoriale e di conformità legale. Greenyard si aspetta che i suoi dipendenti e coloro che operano per conto di Greenyard agiscano sempre legalmente, in modo etico e con integrità, tenendo conto dei valori di Greenyard e del suo Codice di condotta. A tal fine, è essenziale che Greenyard sia impegnata a creare un rifugio sicuro e a diffondere una cultura aperta, affinché tutte le persone si sentano al sicuro nel chiedere consigli e nel sollevare segnalazioni.

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.

Greenyard prende seriamente ogni comportamento scorretto. Ogni potenziale comportamento scorretto sarà oggetto di indagine e, nel caso in cui un Comportamento scorretto (si veda la definizione di seguito) risulti fondato o parzialmente fondato, Greenyard intraprenderà tempestivamente un'azione correttiva e imporrà le necessarie misure di rimedio per mantenere una solida cultura etica aziendale.

### 1.2. Quesiti e segnalazioni

Eventuali ulteriori quesiti sulle regole in generale o su situazioni particolari devono essere sottoposti a Group Governance & Compliance Department.

## 2 CHE COSA SI INTENDE PER "WHISTLEBLOWING"?

Per "whistleblowing" si intende la segnalazione in forma riservata o anonima 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, dei nostri Valori e/o di qualsiasi altra politica e procedura di Greenyard,
- (v) qualsiasi altro tipo di comportamento non etico o disonesto (il "**Comportamento scorretto**").

Le segnalazioni ai sensi della Politica di Whistleblowing devono essere effettuate nell'interesse generale del gruppo Greenyard.

### **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 7).

## **4 CHI PUÒ SEGNALARE UN COMPORTAMENTO SCORRETTO?**

### **4.1 Dipendenti di Greenyard**

Tutti i dipendenti di Greenyard (persone che lavorano a tutti i livelli e gradi all'interno di Greenyard, compresi dirigenti, funzionari, direttori, dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato o interinali, tirocinanti, personale distaccato, dipendenti che operano da casa, lavoratori occasionali e personale di agenzia, volontari o stagisti, nonché consulenti, di seguito denominati "**Dipendenti**") sono tenuti a sollevare eventuali segnalazioni.

### **4.2 Terze parti**

Le terze parti professionalmente legate all'attività di Greenyard, come ad esempio fornitori, clienti, partner commerciali, ex dipendenti o potenziali candidati, azionisti, nonché coloro che operano per conto di Greenyard (come agenti, distributori, partner di joint venture, consulenti (senza account di posta elettronica di Greenyard) e altri intermediari terzi), di seguito collettivamente denominati "**Terze parti**", sono invitati a segnalare un eventuale Comportamento scorretto da parte di Dipendenti o di coloro che operano per conto di Greenyard.

La presente Politica si applica a tutte le sedi di Greenyard, a meno che non siano previste deviazioni locali in base alla legge.

## **5 COME SEGNALARE?**

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

## 5.1 Canali di segnalazione

### 5.1.1 Canali di segnalazione interni

Greenyard fornisce diversi canali interni per la segnalazione di Comportamenti scorretti. Si invita a prendere in considerazione innanzitutto i seguenti canali di segnalazione:

- il manager diretto o supervisore;
- il Direttore Generale o l'Amministratore Delegato;
- il responsabile HR locale;
- Governance e Conformità del Gruppo;
- Internal Audit.

### 5.1.2 Strumento di segnalazione online

Se, per qualsiasi motivo, doveste sentirvi a disagio o poco propensi a utilizzare i canali di segnalazione sopra riportati, il tool di whistleblowing interno di Greenyard offre un canale alternativo per segnalare il Comportamento scorretto in forma riservata o anonima.

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")<sup>1</sup>, oppure a entrambi i canali contemporaneamente ("Canale di segnalazione locale/del Gruppo"). Il nostro Tool di Whistleblowing è un canale di segnalazione sicuro e riservato, fornito da una società indipendente. È disponibile in tutto il mondo e 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

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);
- al Group Governance & Compliance Department;
- sia al Destinatario locale che a Group Governance & Compliance.

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 Group Governance & Compliance allo scopo di effettuare una segnalazione orale.

---

<sup>1</sup> 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.

Il Segnalatore deve ricordare di annotarsi o scaricare il codice di accesso della segnalazione inviata tramite il Tool di Whistleblowing. Nel caso in cui dimentichi il codice di accesso, non potrà effettuare il login né avere accesso al caso segnalato all'interno del Tool di Whistleblowing. Nel caso in cui il codice di accesso venga smarrito o dimenticato, si consiglia di inviare una nuova segnalazione.

Il Segnalatore ha la possibilità di fornire il proprio indirizzo e-mail.

Le Terze parti sono invitate a segnalare un Comportamento scorretto tramite un canale separato del Tool di Whistleblowing, disponibile pubblicamente tramite la homepage di Greenyard ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)).

### *5.1.3 Canali di segnalazione esterni*

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. 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.

Un potenziale Comportamento scorretto può anche essere segnalato direttamente all'esterno attraverso i canali specifici resi disponibili dalle autorità (locali).

## **5.2 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 del potenziale Comportamento scorretto;
- 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 si voglia restare anonimi); e
- 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 6)

Il potenziale Comportamento scorretto può essere segnalato dal Segnalatore nella sua lingua madre. Greenyard risponderà ai casi di Comportamento scorretto segnalati tramite il Tool di Whistleblowing nella stessa lingua in cui è stata effettuata la segnalazione.

## 6 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.

### 6.1 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 i Destinatari locali, Legal & Compliance Counsel, apposito personale preposto e i relativi file saranno conservati all'interno del Tool di Whistleblowing, accessibile unicamente alle persone autorizzate del team investigativo;
- la documentazione relativa all'indagine viene conservata in una cartella protetta, accessibile solo in caso di necessità;
- i dipendenti coinvolti nelle indagini sono tenuti a firmare un accordo di riservatezza (Non-Disclosure Agreement, "NDA");
- 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.

### 6.2 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 l'identità;
- il Tool di Whistleblowing garantisce che l'identità del Segnalatore sia protetta e che non vi sia alcun mezzo tecnico 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.

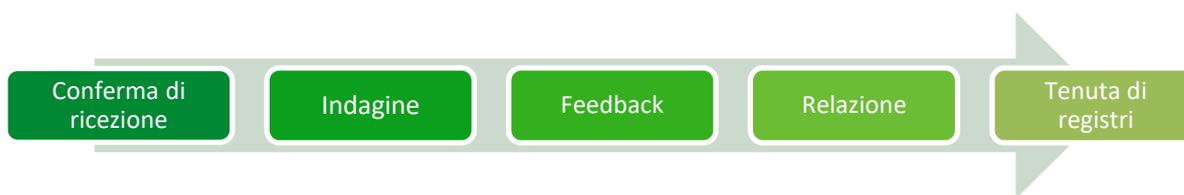
### 6.3 Divieto di ritorsioni

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 a Group Governance & Compliance (vedere l'[Allegato 2](#) per i dati di contatto).

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

## 7 IN CHE MODO GREENYARD GESTISCE IL COMPORTAMENTO SCORRETTO SEGNALATO?



### 7.1 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.

### 7.2 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, senza

pregiudizi o conflitti di interesse reali o apparenti e in modo professionale. 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, a Group Governance & Compliance o ad entrambe.

Tutti i Dipendenti sono tenuti a collaborare appieno alle indagini e a fornire informazioni complete e veritiere. I Dipendenti che sono stati informati o sono venuti a conoscenza di indagini in corso per le quali sono in possesso di documenti rilevanti (ad esempio, memorandum, posta elettronica, messaggi istantanei, documenti, appunti, fotografie, registrazioni ecc) devono fornire tali informazioni al responsabile del caso o al team che si occupa delle indagini.

#### *7.2.1 Destinatario locale*

Per segnalazioni inviate al Destinatario locale, l'indagine viene svolta a livello locale. È possibile coinvolgere rappresentanti del dipartimento Risorse umane locale<sup>2</sup> 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 di Group Governance & Compliance 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 a Group Governance & Compliance, al Reparto Internal Audit o all'ufficio Risorse umane aziendale con l'esplicito consenso scritto del Segnalatore stesso.

Il Destinatario locale informa immediatamente Group Governance & Compliance dell'esistenza del caso e comunica alcuni aspetti della segnalazione a fini di reporting, senza violare la riservatezza dei dettagli della segnalazione, del Segnalatore e delle persone coinvolte (a meno che non vi sia il consenso del Segnalatore).

La conferma di ricezione spetta al Destinatario locale.

#### *7.2.2 Group Governance & Compliance*

Per segnalazioni inviate a Group Governance & Compliance, 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

---

<sup>2</sup> 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.

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.

La conferma di ricezione spetta a Group Governance & Compliance.

Le segnalazioni provenienti da Terze parti tramite il Tool di Whistleblowing disponibile al pubblico sono in linea di principio gestite da Group Governance & Compliance.

### *7.2.3 Destinatario locale e Group Governance & Compliance*

In caso di segnalazioni inviate sia al Destinatario locale che a Group Governance & Compliance, 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").

La conferma di ricezione spetta di norma a Group Governance & Compliance, ma può avvenire anche ad opera del Destinatario locale.

### *7.2.4 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.

## **7.3 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) da parte del Destinatario locale o di Group Governance & Compliance, a seconda della persona a cui il Segnalatore ha inviato la sua segnalazione.

## **7.4 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 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").

## 7.5 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.

## 7.6 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 agevolarne 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 con dati personali saranno conservate soltanto per il tempo ritenuto necessario e proporzionato e saranno eliminate decorsi 3 anni dalla chiusura dell'indagine.

I dati aggregati e resi anonimi ai fini della segnalazione possono essere conservati più a lungo a seconda dei requisiti di segnalazione.

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.

## 8 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.

## 8.1 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](mailto:dataprivacy@greenyard.group).

## 8.2 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.

## 8.3 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:

<b>Finalità</b>	<b>Base giuridica</b>
-----------------	-----------------------

Adempire 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.	Adempire 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.	Adempire 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.
Segnalazione di casi di whistleblowing.	Per soddisfare i requisiti legali e normativi di audit interno ed esterno e di reporting.

#### **8.4 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 (Whistleblower Software Aps, Kannikegade 4, 1., DK-8000 Aarhus C, Danimarca). 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.

#### **8.5 Per quanto tempo conserviamo i dati personali?**

I dati personali saranno trattati solo per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità sopra descritte, comprese eventuali conseguenze e in linea con i periodi di conservazione legali e interni.

## **8.6 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. Il fornitore di servizi esterno (Whistleblower Software) ha adottato misure tecniche e organizzative necessarie a tutela del canale di reporting interno.

## **8.7 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.

## **8.8 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](mailto:dataprivacy@greenyard.group). I Segnalatori hanno inoltre il diritto di presentare un reclamo all'autorità di controllo competente per la protezione dei dati.