



CARRARA S.p.A.
PROCESSING AND TRADING
OF PRECIOUS METALS

Procedura gestione delle segnalazioni (Dicembre 2023)

SOMMARIO

- 1. SCOPO E PREMESSA**
- 2. DESTINATARI**
- 3. LE SEGNALAZIONI INTERNE: IL MODELLO DI CARRARA S.P.A.**
- 4. ATTIVITA', REGOLE E RESPONSABILITA'**
 - 4.1 Gestione del processo
 - 4.2 Inoltro segnalazione
 - 4.3 Verifica della segnalazione - Accertamenti preliminari
 - 4.4 Verifica della segnalazione – Indagine specifica
 - 4.5 Esito indagine e approfondimenti successivi
 - 4.6 Conservazione e archiviazione della documentazione
- 5. MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI**
- 6. REPORTING**
- 7. GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE**
 - 7.1 La tutela dell'identità del segnalante
 - 7.2 Misure di protezione
- 8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
- 9. RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 10. DOCUMENTI INTERNI**
- 11. LISTA DI DISTRIBUZIONE**
- 12. REVISIONE**

Carrara S.p.A

Via Napoli, 28 - 20041 Bussero MI - Tel. 029.503.8000

info@carraraspa.it - www.carraraspa.it

Capitale Sociale: € 2.400.000 i.v. - Cod. Fiscale nr. Iscrizione: 03594550968

R.E.A.: 1687389 - Iscrizione Banca Italia Nr. 05001920 - ★1961MI



SCOPO E PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (c.d. *Whistleblowing*) su informazioni, adeguatamente circostanziate, di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo riguardo a violazioni, riferibili al Personale di Carrara S.p.A. e/o a Terzi, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e del sistema di Governance aziendale.

La procedura disciplina altresì il processo di archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La procedura è finalizzata anche a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 16.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. disciplina Whistleblowing)"*.

Carrara S.p.A. adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la tempestiva segnalazione di violazioni del Modello, delle procedure stabilite per la sua attuazione e del Codice Etico, ispirandosi ai principi e alle prescrizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 in materia di Whistleblowing.

Carrara S.p.A. rientra nell'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing in quanto, pur non avendo raggiunto la soglia dei 50 lavoratori, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

DESTINATARI

I destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Carrara S.p.A.;
- i dipendenti di Carrara S.p.A., i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), che svolgono la propria attività lavorativa presso Carrara S.p.A., ovvero chiunque sia legittimo portatore di un interesse nei confronti dell'attività aziendale,

che sono in possesso di informazioni su violazioni, riferibili al Personale di Carrara S.p.A. e/o a Terzi, come definite nella presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

LE SEGNALAZIONI INTERNE: IL MODELLO DI CARRARA S.P.A.

Si precisa che, come specificato anche dalla “Guida operativa per gli enti privati” relativamente alla disciplina Whistleblowing, redatta da Confindustria, per gli Enti, come nel caso di Carrara S.p.A., che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Al fine di garantire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione avente ad oggetto fatti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi), già accaduti o che molto verosimilmente potrebbero accadere, riferibili a Carrara S.p.A., sono disponibili una pluralità di canali tra loro alternativi, al momento:

- posta elettronica, all’indirizzo mail: odv@carrara.it;
- posta ordinaria, all’indirizzo: Organismo di Vigilanza di Carrara S.p.A. – Via Napoli 28, Bussero MI;
- incontro diretto su richiesta da presentare all’Organismo di Vigilanza.

Entrambi i canali di segnalazione scritta garantiscono la protezione della riservatezza dell’identità del segnalante. L’indirizzo di posta elettronica e la corrispondenza indirizzata all’Organismo di Vigilanza sono accessibili esclusivamente ai membri dell’Organismo stesso.

Con riferimento alla modalità scritta analogica, si prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l’oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all’esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”.

Il colloquio, previo consenso del segnalante, è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale, che il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

ATTIVITÀ, REGOLE E RESPONSABILITÀ

4.1. Gestione del processo

Per le segnalazioni riguardanti Carrara S.p.A., il gestore delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, ferme le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

Per la gestione delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle Direzioni/Funzioni/soggetti aziendali competenti.

4.2. Inoltro segnalazione

Il Personale di Carrara S.p.A. e/o Terzi che vengono a conoscenza di informazioni su violazioni, come definite nell'ambito della presente Procedura, riferibili al Personale di Carrara S.p.A. e/o a Terzi, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, sono tenuti ad effettuare immediatamente una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni ricevute da altre Direzioni/Funzioni/soggetti aziendali o da altri organismi di controllo della Società devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza entro sette giorni.

La mancata tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione della Procedura ed è passibile di sanzione disciplinare.

4.3. Verifica della segnalazione / Accertamenti preliminari

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante, entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in tutta la fase di gestione della segnalazione.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della stessa,

l'Organismo di Vigilanza fornisce un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione.

In sede di indagine l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di Direzioni/Funzioni/soggetti aziendali competenti o, se e per quanto necessario, di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno – in funzione della natura della presunta violazione – gli altri Organi e Funzioni di Controllo.

Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, formalizzandone analitica motivazione.

Qualora all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza dà avvio alla successiva fase di istruttoria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, la stessa è oggetto di informativa ai rispettivi Presidenti che gestiscono congiuntamente l'istruttoria.

Se la segnalazione coinvolge uno dei Presidenti, lo stesso è sostituito dal componente dell'organo sociale/Organismo di Vigilanza anagraficamente più anziano. Se la segnalazione coinvolge l'intero organo sociale/Organismo di Vigilanza, l'istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri organi sociali/Organismo di Vigilanza.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della segnalazione a firma congiunta dei Presidenti, salvo conflitti di interesse.

Medesime informative dovranno essere rese, a parità di circostanze, al termine della fase successiva.

4.4. Verifica della segnalazione / Indagine specifica

In caso di segnalazione da sottoporre ad indagine, l'Organismo di Vigilanza procede con l'approfondimento dei fatti segnalati, attenendosi a procedure conformi alle leggi vigenti ed ai contratti di lavoro applicabili che includono, tra l'altro, la facoltà – da parte delle competenti funzioni – di analizzare la posta elettronica aziendale (solo previa comunicazione) e tutti i documenti pertinenti alle attività aziendali, nonché effettuare interviste a dipendenti e a terzi. L'Organismo potrà avvalersi, a tale scopo, di risorse interne (Funzioni/Direzioni aziendali) o esterne, in relazione alle competenze necessarie.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante. Inoltre, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti.

In ogni caso, la Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di *privacy*.

4.5. Esito dell'indagine e adempimenti successivi

Qualora dall'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello o del Codice Etico che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a sua volta ad informare immediatamente, secondo competenza, i soggetti aziendali dotati dei necessari poteri ed autorità sanzionatorie e disciplinari.

Inoltre, può proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

Le segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, saranno valutate dall'Organismo di Vigilanza con le altre strutture aziendali competenti al fine di verificare se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante.

4.6. Conservazione e archiviazione della documentazione

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) oltre che degli artt. 5 par. 1 lett. c) e art. 25 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e art. 3, co. 1, lett. e) del Decreto Legislativo n. 51 del 2018. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario

alla loro definizione e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI

A conclusione dell'indagine ed in relazione alle diverse categorie di soggetti, il titolare del potere disciplinare, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, attiva le seguenti misure sanzionatorie e disciplinari:

- recesso dai rapporti in essere per i fornitori / consulenti;
- revisione dello status di qualifica per i fornitori/consulenti;
- applicazione del Sistema Sanzionatorio per i Dipendenti;
- applicazione del Sistema Sanzionatorio per gli Organi Sociali.

REPORTING

L'Organismo di Vigilanza provvede ad informare, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sullo stato delle segnalazioni ricevute, con dettaglio

delle verifiche eventualmente svolte e dei relativi esiti, in occasione dell'emissione delle relazioni periodiche.

Tali relazioni periodiche devono prevedere l'invio della seguente documentazione:

- prospetto riepilogativo contenente il numero di segnalazioni ricevute, la tipologia di segnalazione ricevuta (aperta / anonima), lo status, l'oggetto, l'esito delle attività svolte e gli eventuali provvedimenti adottati;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono elementi univoci che indichino la fondatezza e la particolare gravità dell'oggetto della segnalazione e / o possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per consentire gli eventuali interventi ritenuti opportuni dall'organo amministrativo.

GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE

7.1 La tutela dell'identità del segnalante

Il personale della Società coinvolto nella gestione delle segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche ai sensi della disciplina in materia di privacy (Regolamento (UE) 2016/679 - GDPR).

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto (e.g. devono riportare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati). L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio, la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli Organi Sociali o il personale della stessa.

7.2 Misure di protezione

La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D. Lgs. 24/2023 e sono estese anche a:

-

- i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio.

Il comportamento o il fatto oggetto della segnalazione, in caso di particolare gravità, potrà essere portato a conoscenza delle Autorità di Polizia, dell'Autorità Giudiziaria o di altre Autorità competenti, unitamente ai risultati delle attività di verifica già svolte dalla Società.

Il processo e/o le misure disciplinari interne della Società non devono essere condizionati da eventuali procedimenti avviati dalla magistratura per lo stesso illecito.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018. In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- il soggetto segnalante dovrà ricevere una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della segnalazione e i diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti;
- i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (e.g. valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità

- di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del segnalante, del segnalato o della parte terza (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione della segnalazione come descritto dalla presente procedura, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della seguente procedura.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Codice civile art. 2408 Denunce al Collegio Sindacale
- D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 - Testo Unico della Finanza (di seguito TUF) (<http://www.consob.it>) e successive modifiche
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e successive modifiche
- GDPR - Regolamento (UE) 2016/679 – Privacy
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- L. 20 maggio 1970, n. 300 art. 7 Statuto dei lavoratori, Sanzioni disciplinari
- L. 30 novembre 2017, n. 179 in materia di Whistleblowing



CARRARA S.p.A.
PROCESSING AND TRADING
OF PRECIOUS METALS

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 16.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di Whistleblowing
- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” adottate da ANAC con delibera del 12.07.2023

DOCUMENTI INTERNI

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Privacy Policy

LISTA DI DISTRIBUZIONE

La presente procedura è pubblicata in rete ed è diffusa via mail a tutte le Direzioni / Funzioni aziendali, nonché all’Organismo di Vigilanza ed è resa disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite sito internet aziendale (<https://www.carraraspa.it>), per tutti i soggetti interessati.

Carrara S.p.A

Via Napoli, 28 - 20041 Bussero MI - Tel. 029.503.8000

info@carraraspa.it - www.carraraspa.it

Capitale Sociale: € 2.400.000 i.v. - Cod. Fiscale nr. Iscrizione: 03594550968

R.E.A.: 1687389 - Iscrizione Banca Italia Nr. 05001920 - ★1961MI

