

Politica interna in materia di segnalazioni

1. Introduzione

È della massima importanza che tutte le persone all'interno del Gruppo NIBE si impegnino a gestire opportunamente i collaboratori e il pubblico e che osserviamo buone prassi di etica. I nostri collaboratori ricoprono un ruolo importante nell'individuare eventuale condotta scorretta.

In questo contesto, per "NIBE" si intende NIBE Industrier AB (pubbl.) e tutte le relative consociate appartenenti almeno al 50 per cento a una o più società all'interno del Gruppo NIBE.

Lo scopo della presente politica di whistleblowing è consentire ai nostri collaboratori di segnalare sospetti di cattiva condotta grave senza il rischio di ritorsioni. Lo scopo è anche quello di garantire la corretta gestione e indagine dei casi di whistleblowing e preservare la fiducia del pubblico e dei collaboratori in NIBE, nelle sue attività e nei suoi responsabili decisionali.

I casi di whistleblowing possono essere segnalati in vari modi diversi, tramite il nostro servizio di whistleblowing. Vedere *Come si utilizza il servizio di whistleblowing?* nella Sezione 3 seguente.

2. Quando utilizzare il servizio di Whistleblowing?

Il servizio di whistleblowing (il canale di segnalazione interno) consente a tutti i collaboratori di segnalare sospetti di condotta scorretta in un contesto lavorativo per cui vi sia un interesse pubblico alla divulgazione.

Per condotta scorretta per cui vi sia un interesse pubblico alla divulgazione si intendono normalmente azioni e omissioni contrarie alla legge e, in alcuni casi, regolamenti, disposizioni od ordinanze. Tuttavia, se qualcosa risulta contrario a regolamenti puramente formali, non rientra in tale ambito.

Il servizio di whistleblowing è inoltre inteso per le segnalazioni, in contesto lavorativo, qualora i sospetti siano legati a un'azione od omissione contraria a leggi dell'Unione europea direttamente applicabili nel modo indicato nella Direttiva UE sul whistleblowing (*Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio europeo del 23 aprile 2019 sulla protezione delle persone in relazione alle violazioni della legge dell'Unione*) o contraria a una legge o altri regolamenti che implementano o supplementano le leggi dell'Unione europea all'interno dell'ambito della Direttiva UE sul whistleblowing (per un elenco completo delle leggi dell'Unione europea pertinenti, vedere: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=en#page=31>).

Le leggi dell'Unione europea direttamente applicabili indicate nella Direttiva UE sul whistleblowing che possono essere tipicamente pertinenti all'interno dell'attività di NIBE esistono nelle seguenti aree:

- a) appalti pubblici
- b) servizi, prodotti e mercati finanziari e la prevenzione di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo
- c) sicurezza dei prodotti e conformità dei prodotti
- d) sicurezza dei trasporti
- e) protezione ambientale
- f) salute pubblica
- g) protezione dei consumatori
- h) protezione della privacy e dei dati personali, così come sicurezza delle reti e dei sistemi informatici

Le informazioni unicamente relative ai rapporti di lavoro o impiego della persona che effettua la segnalazione sono coperte solo in casi eccezionali.

Ai fini della presente politica, per “collaboratori” si intendono dipendenti, persone in cerca di occupazione, tirocinanti, consulenti, volontari e altre persone che, in un contesto lavorativo, abbiano rapporti con noi. Sono coperte anche le persone che abbiano avuto un rapporto lavorativo con noi e abbiano ricevuto od ottenuto informazioni durante il periodo di attività.

Le questioni esterne all’ambito sopraindicato, ad es. insoddisfazione sul lavoro, non devono essere segnalate nel servizio di whistleblowing. In questi casi, è invece necessario contattare il proprio diretto responsabile o il reparto delle risorse umane.

Il servizio di whistleblowing è progettato in conformità con la Direttiva UE sul whistleblowing e in linea con le regole sulla protezione dei dati applicabili all’interno dell’UE.

3. Come si utilizza il servizio di whistleblowing interno?

Se un collaboratore sospetta una cattiva condotta in linea con la Sezione 2 di cui sopra, vi sono modi diversi per effettuare la segnalazione. Vedere *Opzione A) – B)* di seguito.

Un segnalatore non deve essere in possesso di prove complete per esprimere un sospetto. Tuttavia, le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede.

I collaboratori possono segnalare un sospetto nei seguenti modi:

Opzione A: Segnalazione anonima tramite il canale di segnalazione Web <https://report.whistleb.com/sv/NIBE>, fornito dal nostro fornitore esterno WhistleB Whistleblowingcentre AB.

Opzione B: Segnalazione alla responsabile dell’unità di whistleblowing, Rebecka Thörn, avvocato e partner
Advokatfirman Delphi Nordenskiöldsgatan 11A 211 19 Malmö
Svezia
Cellulare: +46 709 25 26 02
E-mail: rebecka.thorn@delphi.se

La segnalazione può essere effettuata mediante telefono o una riunione programmata.

Se un collaboratore desidera effettuare una segnalazione anonima, ciò è possibile tramite il canale di segnalazione Web (opzione A). L’identità del segnalatore non verrà richiesta in nessuna fase. Le segnalazioni e il successivo dialogo con il segnalatore sono crittografati e protetti da password.

La conferma della ricezione di una segnalazione verrà fornita entro 24 ore dalla ricezione. Tuttavia, in corrispondenza con i fine settimana, la conferma può richiedere fino a 72 ore. Nei casi in cui sia pertinente una traduzione in lingue diverse da svedese e inglese, i tempi di elaborazione sono maggiori affinché abbia luogo la traduzione, ma mai superiori a sette giorni.

False accuse o segnalazioni dolose

Chiunque effettui una segnalazione deve essere onesto. Non deve essere effettuata alcuna accusa con intento doloso o con la consapevolezza che l’accusa sia falsa. Prendiamo gli abusi del sistema in modo molto serio.

4. Segnalazioni esterne e regole locali

Segnalazione a un'autorità

Oltre alle segnalazioni interne, si veda la Sezione 3, è anche possibile segnalare esternamente i casi di condotta scorretta a un'autorità competente in un paese UE. La persona che effettua una segnalazione può scegliere se desidera segnalare internamente o esternamente. I canali di segnalazione dell'autorità (I canali di segnalazione forniti dalle autorità locali all'interno dell'UE saranno introdotti in date diverse nei diversi paesi. In Svezia, le autorità pertinenti hanno l'obbligo di fornire i canali di segnalazione dal 17 luglio 2022) sono indipendenti in relazione alle altre attività dell'autorità.

In caso di segnalazione esterna, l'autorità è responsabile di ricevere la segnalazione, effettuare il follow-up e fornire un feedback. È possibile fornire il feedback unicamente se l'autorità ha ricevuto informazioni di contatto sufficienti per consentirlo. L'autorità è soggetta a un obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni fornite dal segnalatore che possono identificare quest'ultimo in modo diretto o indiretto. A seconda della natura della segnalazione, l'autorità può inoltrare la segnalazione stessa a istituzioni, organismi o agenzie competenti all'interno dell'UE.

A seconda dell'area della segnalazione, diverse autorità sono responsabili della fornitura di un canale di segnalazione. Maggiori informazioni su come effettuare una segnalazione sono disponibili sul sito Web della rispettiva autorità competente.

Segnalazione a istituzioni, organismi o agenzie UE

Se la materia oggetto della segnalazione è di competenza di un'istituzione, organismo o agenzia UE, è possibile effettuare la segnalazione anche a questi ultimi. I tipi di condotta scorretta soggetti a tutela sono gli stessi dei casi di segnalazione interna.

Regole locali

Leggi e regolamenti locali nei paesi in cui NIBE svolge la propria attività possono contenere regole che si discostano dalla presente Politica di whistleblowing o la integrano. In tal caso, le leggi e i regolamenti locali, le disposizioni o le ordinanze devianti troveranno applicazione anziché quanto indicato nella Politica di whistleblowing, come opportuno.

Per alcune giurisdizioni, possono essere stabiliti e allegati alla presente Politica di whistleblowing appendici specifiche dei vari paesi. Se un'appendice specifica di un paese contiene informazioni che si discostano dalla Politica di whistleblowing, il contenuto dell'appendice specifica del paese troverà applicazione al posto di quanto indicato nella Politica di whistleblowing, come opportuno.

5. Il processo di indagine

Solo la nostra unità di whistleblowing ha accesso alle segnalazioni ricevute tramite il canale di segnalazione basato sul Web. L'unità di whistleblowing consiste nei seguenti avvocati presso lo studio legale svedese Delphi:

Per-Ivar Svensson, avvocato e partner Advokatfirman Delphi Nordenskiöldsgatan 11A

211 19 Malmö Svezia

Cellulare: +46 709 25 26 20

E-mail: per-ivar.svensson@delphi.se

Rebecka Thörn, avvocato e partner Advokatfirman Delphi Nordenskiöldsgatan 11A
211 19 Malmö Svezia
Cellulare: +46 709 25 26 02
E-mail: rebecka.thorn@delphi.se

Entrambi i membri dell'unità di whistleblowing sono soggetti a un obbligo di riservatezza, garantendo una gestione confidenziale dei casi di whistleblowing.

In un'indagine, l'unità di whistleblowing può includere persone che aggiungono informazioni e/o competenze all'indagine e, in tali casi, anche queste persone sono tenute a osservare la riservatezza.

Ricezione di segnalazioni

Al momento della ricezione di una segnalazione, l'unità di whistleblowing decide se approvare o rifiutare la segnalazione. Se la segnalazione viene approvata, vengono adottate opportune misure investigative. Vedere *Indagini* di seguito.

L'unità di whistleblowing *deve* rifiutare di ricevere una segnalazione se:

- la segnalazione non rientra nell'ambito di ciò che può essere segnalato tramite il servizio di whistleblowing (Vedere *Quando si utilizza il servizio di whistleblowing?* nella Sezione 2 sopra);
- la segnalazione non è stata effettuata in buona fede.

Inoltre, l'unità di whistleblowing *può* rifiutare di ricevere una segnalazione se:

- non vi sono informazioni sufficienti per investigare il caso;
- il caso cui fa riferimento la segnalazione è già stato affrontato;

Le informazioni sulla privacy non pertinenti, che siano offensive, quali informazioni irrilevanti su stato di salute, affiliazione politica o religiosa od orientamento sessuale, non devono essere incluse in una segnalazione.

L'unità di whistleblowing è responsabile della corretta gestione delle segnalazioni. Se una segnalazione non rientra nell'ambito di ciò che può essere investigato come caso di whistleblowing, l'unità di whistleblowing notifica la persona che ha effettuato la segnalazione (a condizione che ciò sia possibile). Al tempo stesso, l'unità di whistleblowing informerà il Responsabile dell'area commerciale NIBE pertinente della segnalazione e lo/a incaricherà della segnalazione in modo opportuno.

Indagini

Tutte le segnalazioni classificate come casi di whistleblowing idonei ("Segnalazioni di whistleblowing") sono investigate e gestite in conformità con la presente politica. Affinché la segnalazione costituisca una Segnalazione di whistleblowing, deve rientrare nell'ambito di ciò che può essere segnalato tramite il servizio di whistleblowing. (Vedere *Quando si utilizza il servizio di whistleblowing?* nella Sezione 2 sopra).

- Le segnalazioni di whistleblowing sono gestite in modo confidenziale.
- Una Segnalazione di whistleblowing non verrà investigata da nessun individuo interessato o coinvolto nel caso. Se necessario, l'unità di whistleblowing può inviare domande di follow-up tramite il canale di segnalazione basato sul Web alla persona che ha effettuato la segnalazione.
- Nessuno dell'unità di whistleblowing o qualsiasi altra persona coinvolta nel processo di indagine tenterà di identificare il segnalatore.

Protezione del segnalatore

Un segnalatore che esprima con onestà la propria perplessità o sospetto ai sensi della presente Politica di whistleblowing non rischia di perdere il lavoro, né di subire alcun tipo di sanzione o svantaggio personale come conseguenza della sua segnalazione. Questo è indipendente dal fatto che il sospetto si riveli corretto o meno, a

condizione che il segnalatore abbia agito in buona fede. La protezione dalle ritorsioni da parte del datore di lavoro è disciplinata dalla legge.

L'identità del segnalatore è trattata con riservatezza e non sarà divulgata senza autorizzazione a terze parti o alla persona identificata nella segnalazione.

In caso di sospetto di reato, il segnalatore sarà informato che la sua identità potrebbe essere rivelata in caso di procedimento giudiziario.

Informazioni al segnalatore

Nei casi in cui un segnalatore abbia effettuato una segnalazione anonima tramite il canale di segnalazione basato su Web, l'unità di whistleblowing può porre al segnalatore domande di follow-up e instaurare un dialogo con lui/lei. Tuttavia, affinché il segnalatore legga i messaggi dell'unità di whistleblowing, lui/lei deve accedere nuovamente al canale di segnalazione basato su Web.

Ove sia possibile mettersi in contatto con il segnalatore (ad es., quando la segnalazione è stata inviata nel canale di segnalazione basato su Web), entro tre mesi dalla conferma della ricezione della segnalazione, l'unità di whistleblowing fornirà un feedback, in misura ragionevole, sulle misure adottate nel follow-up della segnalazione e sui relativi motivi.

Quando il segnalatore sceglie di indicare la sua identità, sarà informato/a dei progressi dell'indagine, a meno che non sia inappropriato in relazione all'indagine e/o alla privacy e altre questioni di riservatezza della persona accusata.

Informazioni alle persone accusate

La persona identificata in una segnalazione sarà informata del trattamento dei dati personali che avrà luogo o potrà avere luogo in relazione all'invio di una Segnalazione di whistleblowing. Questo significa che la persona identificata in una segnalazione ha diritto a conoscere i dati personali trattati, da dove tali dati sono stati raccolti, le finalità del trattamento e a quali destinatari o categorie di destinatari vengono comunicati i dati. Tuttavia, le informazioni non devono indicare l'identità del segnalatore. Tale obbligo si applica a condizione che non comporti ostacoli alle indagini o distruzione di prove. Tuttavia, le informazioni sul trattamento dei dati personali saranno fornite non più tardi della data in cui vengano adottate misure contro l'accusato.

Reporting di indagini e statistiche

Al completamento delle indagini di una Segnalazione di whistleblowing, il responsabile dell'unità di whistleblowing effettuerà il reporting dei risultati al CEO del Gruppo NIBE o a un'altra persona nominata da NIBE.

Nel caso in cui il CEO del Gruppo sia oggetto di indagine o accusa, il Responsabile del Consiglio di amministrazione di NIBE Industrier AB, o qualsiasi altra persona nominata da NIBE Industrier AB, verrà informato.

Al completamento delle indagini di una Segnalazione di whistleblowing, verrà inoltre fornito un feedback al segnalatore. Il feedback viene fornito dall'unità di whistleblowing nel canale di whistleblowing, se la segnalazione è stata ricevuta tramite tale canale. Le indagini di una Segnalazione di whistleblowing e il relativo feedback avranno luogo entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione. Nei casi in cui l'indagine non sia stata completata entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione, il segnalatore sarà informato della necessità di ulteriore tempo per le indagini.

Ogni anno viene effettuato il reporting di un breve riepilogo dei casi ricevuti, sotto forma di statistiche e di una breve descrizione anonima delle questioni, al Consiglio di amministrazione di NIBE Industrier AB.

Eliminazione dei dati

Per legge, i dati personali possono essere conservati solo fino a quando vi sia una finalità idonea. I dati personali inclusi in una segnalazione, indagine o altresì derivati da una segnalazione coperta dalla presente Politica di whistleblowing saranno eliminati non oltre due anni dopo la chiusura del caso.

I dati personali gestiti dall'unità di whistleblowing vengono trattati con riservatezza e l'eliminazione dei dati personali viene effettuata in conformità con le linee guida dell'associazione dell'ordine forense svedese, come applicabile di volta in volta.

Responsabile del trattamento dei dati

NIBE Industrier AB è il responsabile del trattamento per i dati personali trattati all'interno dell'ambito del servizio di whistleblowing.

L'unità di whistleblowing agisce quale responsabile del trattamento dei dati di uno studio legale relativamente a un determinato trattamento dei dati personali.

6. Revisione della Politica di whistleblowing

La presente Politica di whistleblowing sarà revisionata a intervalli regolari e, se necessario, aggiornata dall'unità di whistleblowing.

Addendum All.010/PQ13 del 07.11.2023 rev.00

Riferimento Decreto Legislativo italiano n. 24/2023

1. Introduzione

In applicazione di quanto definito dal **Decreto Legislativo italiano n. 24/2023** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” in vigore a decorrere dal 17 dicembre 2023, il presente addendum integra quanto già definito nell'All010/PQ13_Politica interna in materia di segnalazioni con le indicazioni di seguito riportate.

2. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- b) i lavoratori autonomi
 - con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Cda o Odv).

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Canali di segnalazione: esterno e divulgazione pubblica

Oltre alle modalità di segnalazione interne già definite nell'All010/PQ13, la segnalazione tramite canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC¹, può essere effettuata solo alle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La divulgazione pubblica, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria, può avvenire solo quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4. Protezione del segnalante e sua responsabilità

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'avere, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Responsabilità del segnalante

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

5. Entrata in vigore e modifiche

Il presente documento entra in vigore il 07/11/2023. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

Il presente documento resta comunque soggetta periodicamente a revisione.