

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI DURACELL ITALY

INDICE DEI CONTENUTI

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2. FUNZIONI INCARICATE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	3
3. COSA SI PUÒ SEGNALARE?	4
4. CHI PUÒ SEGNALARE?	4
5. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?.....	5
6. COME VENGONO REGISTRATE LE SEGNALAZIONI?	9
7. I DIRITTI DEL SEGNALANTE	9
8. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ.....	12
9. MISURE DI SOSTEGNO	13
10. COORDINAMENTO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
11. SANZIONI DISCIPLINARI	14
12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE	14
13. RIFERIMENTI	15

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1.1 Duracell Italy S.r.l. ("**Duracell Italy**" o la "**Società**"), parte del Gruppo Berkshire Hathaway (di seguito anche il "**Gruppo**"), ha adottato la propria Procedura Whistleblowing ("**Procedura**") in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("**Decreto Whistleblowing**") – emanato dal Governo italiano in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing del 23 ottobre 2019 ("**Direttiva**") – nonché alle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e da Confindustria¹.
- 1.2 La presente Procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("**Modello Organizzativo**") adottato da Duracell Italy in ottemperanza alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("**Decreto 231**") e stabilisce le modalità di comunicazione e gestione delle segnalazioni whistleblowing, nonché gli standard minimi per la tutela dei soggetti che segnalano, in buona fede, violazioni del diritto italiano apprese nel contesto lavorativo di Duracell Italy ("**Segnalanti**"), come definite al paragrafo 3.1.

2. FUNZIONI INCARICATE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

- 2.1 Le segnalazioni whistleblowing sono raccolte e processate, a seconda dell’oggetto delle stesse, dalle funzioni Human Resources (HR), Legal o Internal Audit di Duracell Inc., incaricate di gestire la procedura di segnalazione attraverso la Hotline di Berkshire Hathaway per conto di Duracell Italy, dalla presa in carico e valutazione iniziale fino all’indagine e alla loro risoluzione (di seguito, i "**Gestori delle segnalazioni**").
- 2.2 Tali funzioni sono autonome e possiedono una competenza specifica in tema di gestione delle segnalazioni. Le stesse esaminano le segnalazioni in modo obiettivo, confidenziale e imparziale.
- 2.3 In caso di segnalazione relativa a Duracell Italy, il Gestore incaricato dovrà trasmettere la stessa all’Organismo di Vigilanza ("**OdV**") istituito da Duracell Italy ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (infra, paragrafo 7) e secondo le modalità definite al paragrafo 10.

¹ Linee guida dell’Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea e di tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali - approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023; Guida operativa di Confindustria per gli enti privati - Nuove regole sul "whistleblowing" - Ottobre 2023.

3. COSA SI PUÒ SEGNALARE?

3.1 La presente Procedura si applica alle segnalazioni riguardanti qualsiasi comportamento, atto od omissione, che leda l'interesse pubblico o l'integrità di Duracell Italy e che integri:

- uno dei reati previsti dal Decreto 231 (es. corruzione, concussione, reati fiscali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, ecc), oppure
- una violazione del Modello Organizzativo di Duracell Italy.

3.2 Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione e, qualora trasmesse, non saranno trattate come disciplinato dalla presente Procedura, le segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, rimostranze, richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante. Del pari, non costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della presente Procedura le segnalazioni riguardanti atti, fatti o circostanze relative alla sfera personale del Segnalante e legate ad un interesse meramente personale del Segnalante (es. segnalazioni che attengono ai rapporti individuali di lavoro, conflitti con superiori e/o colleghi, ecc.) qualora le stesse non comportino una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità di Duracell Italy, così come le comunicazioni o i reclami di natura contrattuale.

3.3 Tutte le segnalazioni comprese nell'ambito della presente Procedura e trasmesse attraverso i canali di segnalazione qui previsti saranno gestite in conformità alle tutele stabilite dal Decreto Whistleblowing (*infra*, paragrafo 7).

4. CHI PUÒ SEGNALARE?

4.1 Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing, sono legittimati ad effettuare la segnalazione tutti i seguenti soggetti che operino nel contesto lavorativo di Duracell Italy e/o che svolgano attività lavorative o professionali a favore della stessa:

- a) dipendenti;
- b) lavoratori autonomi, collaboratori, professionisti o consulenti che operino presso Duracell Italy o forniscano beni o servizi alla stessa;
- c) azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, supervisione o rappresentanza della Società, compresi i membri non esecutivi e di fatto;
- d) volontari;
- e) tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

4.2 La segnalazione può essere effettuata sia quando il rapporto giuridico è ancora in corso, sia quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (ad esempio, candidato in un processo di selezione), o durante il periodo di prova, o anche dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto (ad esempio, ex dipendenti, personale in pensione).

5. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?

5.1 Modalità di inoltro della segnalazione tramite il canale interno

5.1.1 Le segnalazioni possono essere trasmesse alternativamente:

(a) attraverso Hotline di Berkshire Hathaway (<http://brk-hotline.com>), la quale consiste in un servizio di hotline telefonica e web che il Gruppo ha contrattualizzato con un fornitore indipendente (Navex). La Hotline offre ai Segnalanti la possibilità di segnalare:

- verbalmente, tramite il numero verde specifico per l'Italia 800 781 6271. Se la segnalazione avviene per telefono, risponderà un rappresentante della hotline in lingua italiana, che guiderà il Segnalante attraverso la procedura di segnalazione. Le chiamate non vengono registrate e, su richiesta del chiamante, viene mantenuto l'anonimato;
- per iscritto, compilando l'apposito modulo online. In questo caso, al Segnalante verrà richiesto di indicare il Paese in cui sta effettuando la segnalazione (Italia). Il Segnalante dovrà altresì selezionare dall'elenco il tipo di violazione segnalata. Se la segnalazione non riguarda alcuna delle categorie di reati elencate o concerne una violazione del Modello non integrante un reato previsto dal Decreto 231, il Segnalante potrà selezionare la categoria "Altro".

(b) richiedendo un incontro diretto con il proprio Manager di funzione o con le Direzioni locali delle Risorse Umane, i quali dovranno tempestivamente – e comunque entro 7 giorni – inoltrare la segnalazione al Gestore competente per le opportune indagini interne, senza conservarne alcuna copia e informando il Segnalante dell'avvenuta trasmissione.

- 5.1.2 Tutte le informazioni inviate tramite la Hotline di Berkshire Hathaway sono accessibili solo ai Gestori della segnalazione.
- 5.1.3 All'inoltro della segnalazione tramite la Hotline di Berkshire Hathaway, al Segnalante viene chiesto di creare una password che potrà utilizzare per accedere alla segnalazione, verificarne lo stato di avanzamento, fornire ulteriori informazioni e comunicare in modo riservato con il Gestore.
- 5.1.4 Nel caso di segnalazioni whistleblowing trasmesse a una persona o a un ufficio non competente, quest'ultimo deve trasmettere la segnalazione - entro 7 giorni - al Gestore delle segnalazioni competente.
- 5.1.5 In caso di conflitto di interessi con taluno dei Gestori della segnalazione (per esempio, nel caso in cui il Gestore sia la persona segnalata o coinvolta nella segnalazione), la segnalazione verrà gestita da altro Gestore non in conflitto.
- 5.1.6 E' consentito anche l'invio di segnalazioni in forma anonima. Le segnalazioni anonime, tuttavia, saranno trattate come segnalazioni ordinarie.
- 5.1.7 Indipendentemente dalle modalità di inoltro della segnalazione, viene creato e conservato un riepilogo elettronico della segnalazione in un sistema sicuro di gestione delle segnalazioni gestito da Navex.

5.2 Requisiti della segnalazione e avviso di ricevimento

- 5.2.1 Per consentire al Gestore di trattare la segnalazione e svolgere le indagini sulla stessa in modo efficace, è importante che la segnalazione contenga i seguenti elementi:
- una descrizione completa, chiara e dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione, compresi data, luogo e nome/i delle parti coinvolte, per quanto possibile;
 - tutti i documenti o le prove necessarie per l'elaborazione e l'indagine dei fatti;
 - qualsiasi altra informazione utile che confermi l'esistenza della violazione segnalata.
- 5.2.2 I Segnalanti riceveranno una conferma del ricevimento della segnalazione entro e non oltre 7 giorni.

5.3 Valutazione di ammissibilità

- 5.3.1 Il Gestore, con il supporto dell'OdV, esamina la segnalazione per determinare se la stessa rientri nell'ambito di applicazione della presente Procedura, mantenendo la riservatezza durante tutto il processo.
- 5.3.2 Se la segnalazione non contiene informazioni sufficienti per l'esame della stessa, il Gestore può chiedere al Segnalante ulteriori dettagli.
- 5.3.3 La segnalazione può essere archiviata se ritenuta non ammissibile ai sensi della presente Procedura, ossia se:
- il Segnalante non è autorizzato ad effettuare una segnalazione ai sensi del par. (4.2) oppure
 - la segnalazione non riguarda una violazione compresa nel par. (3.1) oppure
 - la segnalazione non presenta tutti i requisiti di cui al par. (5.2).

Le segnalazioni considerate inammissibili ai sensi della presente Procedura saranno archiviate o, ove sufficientemente circostanziate, potranno essere trattate secondo quanto previsto dalla policy di Gruppo. Il Gestore motiva in modo adeguato l'archiviazione della segnalazione.

5.4 Indagine sulla segnalazione

- 5.4.1 Se la segnalazione è ritenuta ammissibile, il Gestore avvia l'indagine interna volta ad accertare la fondatezza della segnalazione.
- 5.4.2 Le indagini interne sono condotte nel rispetto degli obblighi di riservatezza e segretezza previsti dal Decreto Whistleblowing e i dati raccolti sono trattati in conformità al Regolamento sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR) e alla normativa italiana applicabile in tema di trattamento e protezione dei dati personali, secondo quanto illustrato nell'informativa ex artt. 13-14 GDPR messa a disposizione da Duracell Italy S.r.l. ai soggetti interessati (segnalanti e persone segnalate).
- 5.4.3 L'interazione e l'aggiornamento del Segnalante in relazione alla segnalazione saranno gestite soltanto attraverso il sistema di Navex. Inoltre, in qualsiasi momento, il Gestore può richiedere ulteriori informazioni o documenti al Segnalante, sentire terzi che possano fornire informazioni utili sulla violazione, effettuare analisi specifiche

coinvolgendo le funzioni locali competenti e chiedere loro documenti o informazioni, ferma restando l'osservanza degli obblighi di riservatezza previsti al paragrafo 7.

5.4.4 Il Gestore può concludere immediatamente l'indagine laddove accerti, in qualsiasi momento, che la segnalazione è infondata, indicandone le ragioni per iscritto.

5.5 Trasmissione dei risultati per l'adozione di misure correttive

5.5.1 Le osservazioni e i risultati basati sui fatti segnalati vengono condivisi con il dipartimento competente a livello locale in base all'oggetto della violazione segnalata e/o l'Amministratore Delegato di Duracell Italy per l'adozione di eventuali misure correttive, ivi inclusa l'eventuale apertura di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della violazione. Nel determinare le azioni correttive, la funzione locale competente/l'Amministratore Delegato si consulta con il Gestore per garantirne la proporzionalità e la coerenza rispetto alla violazione accertata.

5.5.2 Se la segnalazione si rivela fondata, nei confronti della persona segnalata potranno essere applicate le sanzioni disciplinari e qualsiasi altra misura ritenuta necessaria (ad esempio, azioni legali, cancellazione dall'albo dei fornitori), come previsto al paragrafo 11.

5.6 Chiusura dell'istruttoria e riscontro

5.6.1 Al termine dell'indagine, il Gestore comunica al Segnalante la chiusura del caso.

5.6.2 Dal momento che ogni indagine è diversa, il tempo necessario per svolgere le indagini può variare caso per caso. In ogni caso, il Gestore deve fornire al Segnalante un riscontro sulla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (5.2.2) o dalla scadenza del periodo di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

5.6.3 Se, decorso tale termine, l'indagine interna non si è ancora conclusa, il riscontro sulla segnalazione potrà consistere anche in una informativa sullo stato di avanzamento delle indagini (es. attività espletate, misure previste o da adottare per dare seguito alla segnalazione, ecc.). Tuttavia, una volta conclusa l'indagine, l'esito finale della stessa verrà pubblicato sulla Hotline, in modo tale da consentire al Segnalante di esserne informato. I Segnalanti sono incoraggiati a consultare regolarmente lo stato delle proprie segnalazioni accedendo alla Hotline di Berkshire Hathaway con la propria password.

5.7 Denuncia alle Autorità

- 5.7.1 In ogni caso, restano a disposizione del Segnalante i canali di segnalazione già previsti dalla legge per la denuncia alle autorità competenti di questioni inerenti ad illeciti di natura penale o contabile, in presenza dei relativi presupposti normativi.

6. COME VENGONO REGISTRATE LE SEGNALAZIONI?

- 6.1 Tutte le segnalazioni saranno registrate nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalle norme sul trattamento dei dati personali applicabili.
- 6.2 Le segnalazioni saranno conservate per un periodo di tempo non superiore a quello necessario e proporzionato per condurre l'indagine. In ogni caso, le segnalazioni non potranno essere conservate per più di 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale dell'indagine relativa alla segnalazione.

7. I DIRITTI DEL SEGNALANTE

- 7.1 Al fine di proteggere i Segnalanti, Duracell Italy adotta una politica di tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni. La Società non tollera alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del Segnalante per aver effettuato una segnalazione in buona fede, anche se le violazioni segnalate dovessero risultare successivamente infondate. Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche a:

- (a) Persone che agevolano o assistono il Segnalante nel processo di segnalazione (c.d. "facilitatori");
- (b) altre persone (come parenti o colleghi di lavoro) o aziende collegate al Segnalante e che potrebbero subire ritorsioni;
- (c) entità giuridiche di cui i Segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o a cui sono altrimenti collegati.

Le misure di tutela si applicano anche (i) se il rapporto di lavoro o di collaborazione non è ancora iniziato, per le informazioni acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo la cessazione del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

- 7.2 Duracell Italy monitorerà e affronterà le denunce e i tentativi di ritorsione con la massima priorità. Qualsiasi atto o minaccia di ritorsione sarà considerato una

violazione del Modello Organizzativo della Società e potrà dare luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste al paragrafo 11.

- 7.3 Duracell Italy si attiene al principio di riservatezza e prende in esame solo le informazioni necessarie per condurre l'indagine. La stessa attua ogni misura per garantire che le informazioni necessarie per condurre un'indagine siano condivise solo con i soggetti all'interno dell'organizzazione aziendale che necessitano di tali informazioni per dare adeguato seguito alla segnalazione.
- 7.4 Anche nel caso in cui il Segnalante decida di non rimanere anonimo, le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza. L'identità del Segnalante è mantenuta riservata sin dal momento in cui la segnalazione viene presa in carico, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione si riveli successivamente errata o infondata. La riservatezza è assicurata non solo rispetto all'identità del Segnalante, ma anche in relazione a qualsiasi altra informazione o elemento da cui tale identità possa essere desunta, direttamente o indirettamente. La stessa garanzia è prevista anche per le persone coinvolte e/o citate nella segnalazione, nonché per i facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.
- 7.5 Gli obblighi di riservatezza si applicano anche al contenuto della segnalazione e alla relativa documentazione.
- 7.6 In deroga agli obblighi di riservatezza di cui sopra, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo se vi sia il consenso del Segnalante stesso o se necessario e proporzionato per adempiere ad un obbligo imposto dalla legislazione dell'UE o italiana nell'ambito di indagini di autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti di difesa della persona segnalata.
- 7.7 Il Segnalante sarà tutelato da qualsiasi azione di ritorsione, molestia o rivendicazione compiuta a seguito di una segnalazione, comprese le minacce di ritorsione e i tentativi di ritorsione, che possono manifestarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sotto forma di:
- sospensione, licenziamento, destituzione o misure equivalenti;
 - retrocessione di grado o rifiuto di promozione;
 - mutamento di mansioni, trasferimento della sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;

- rifiuto della formazione;
- valutazione negativa delle prestazioni o delle referenze lavorative;
- imposizione o somministrazione di qualsiasi misura disciplinare, rimprovero o altra sanzione, compresa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione, trattamento sfavorevole o ingiusto;
- mancata conversione di un contratto di lavoro temporaneo in uno a tempo indeterminato, quando il lavoratore nutre la legittima aspettativa che gli sarebbe stato offerto un impiego a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche reputazionali, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziarie, tra cui la perdita di affari e/o di reddito;
- inserimento nella lista nera sulla base di un accordo informale o formale a livello di settore o di industria, che può comportare l'impossibilità di trovare lavoro in futuro nel settore o nell'industria;
- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per la prestazione di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

7.8 Il Segnalante beneficia delle misure di protezione previste dal presente paragrafo solo se (i) la segnalazione è stata fatta in buona fede, ossia se il Segnalante aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione, (ii) la segnalazione rientra tra quelle previste al paragrafo 3.1 e (iii) il Segnalante ha utilizzato uno dei canali di segnalazione di cui al paragrafo 5.1. La protezione dalle ritorsioni si applica anche al Segnalante anonimo che sia successivamente identificato.

7.9 Chiunque ritenga di essere vittima di ritorsioni in conseguenza di una segnalazione può informarne l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, qualora accerti che

la ritorsione sia collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, adotta le opportune misure sanzionatorie previste dall'art. 21 del Decreto Whistleblowing. In particolare, l'ANAC potrà applicare al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza. L'Autorità giudiziaria disporrà, invece, le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (es. cessazione del comportamento ritorsivo, reintegra, risarcimento danni ecc.).

- 7.10 Le misure di tutela previste dal presente paragrafo si applicano anche a coloro che, avendo una relazione qualificata con il Segnalante, subiscono ritorsioni a causa di tale legame (es. facilitatori, persone nello stesso contesto lavorativo, colleghi e anche persone giuridiche, se di proprietà del Segnalante, che operano nel medesimo contesto lavorativo o in cui il Segnalante lavora).
- 7.11 La presente Procedura non legittima il Segnalante a presentare deliberatamente informazioni false o fuorvianti. Segnalazioni effettuate in mala fede, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante e all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello Organizzativo di Duracell Italy.

8. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

- 8.1 Non è punibile il soggetto Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.
- 8.2 Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.
- 8.3 Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

8.4 La responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9. MISURE DI SOSTEGNO

9.1 Il Segnalante beneficia, inoltre, delle misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore, il cui elenco è consultabile presso il sito dell'ANAC. Dette misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. COORDINAMENTO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 In conformità alle disposizioni del Decreto 231, Duracell Italy ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento. Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere i propri compiti, lo stesso deve essere informato di tutte le segnalazioni riferite a Duracell Italy che siano state presentate attraverso i canali interni dedicati previsti al paragrafo 5.1.

10.2 In particolare, il Gestore deve informare l'OdV del ricevimento di una segnalazione relativa a Duracell Italy, tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni, al fine di consentire a quest'ultimo di verificare se la segnalazione costituisca effettivamente un illecito rilevante ai sensi del Decreto 231 o una violazione del Modello Organizzativo. Tale informativa dovrà avvenire nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti al paragrafo 7.

10.3 L'Organismo di Vigilanza supporta il Gestore nella valutazione di ammissibilità della segnalazione e si coordina con quest'ultimo durante le indagini. In particolare, l'Organismo di Vigilanza può partecipare alle indagini e/o seguirne l'evoluzione. Previo accordo con il Gestore, l'OdV può anche gestire egli stesso l'indagine interna o affidarne lo svolgimento a consulenti esterni specializzati.

10.4 In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato periodicamente dell'avanzamento delle indagini sulla segnalazione e del relativo esito e può suggerire eventuali approfondimenti da effettuare o azioni di miglioramento da intraprendere, nonché richiedere l'aggiornamento del Modello Organizzativo, se ritenuto necessario.

10.5 Nella cooperazione alle indagini sulla segnalazione e, più in generale, durante tutto il processo di gestione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza si impegna a garantire gli obblighi di riservatezza ai sensi del Decreto Whistleblowing.

11. SANZIONI DISCIPLINARI

11.1 Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente procedura costituisce una violazione del Modello Organizzativo e può condurre all'applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato da Duracell Italy ai sensi del Modello stesso.

11.2 In particolare, le sanzioni disciplinari previste nella Parte Generale del Modello Organizzativo potranno essere applicate, in misura proporzionata alla gravità del comportamento, nei seguenti casi previsti dall'art. 21, comma 2 del Decreto Whistleblowing quali:

- violazione delle misure di protezione del Segnalante (ad esempio, ritorsioni per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione);
- ostacolo alla segnalazione o tentativo di ostacolare la segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante;
- mancata verifica e/o analisi delle segnalazioni ricevute;
- sentenza, anche non definitiva in primo grado, nei confronti del Segnalante, di responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito notizie false con dolo, colpa grave o negligenza;
- commissione di atti illeciti o irregolarità non in linea con il Modello Organizzativo della Società.

11.3 Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di chi denuncia in buona fede fatti che poi si rivelano infondati.

12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE

12.1 La presente Procedura è pubblicata sulla intranet di Duracell Italy e resa accessibile a terzi sul sito web di Duracell Italy, nella sezione "Compliance 231"

12.2 La Società organizza corsi di formazione sulla presente Procedura e sulla normativa whistleblowing per tutto il personale interno.

12.3 Nei contratti con terze parti sono altresì inserite apposite clausole relative all'adozione del Modello Organizzativo da parte di Duracell Italy.

13. RIFERIMENTI

Decreto Legislativo n. 24/2023 - "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e su disposizioni relative alla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale".

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000".

Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR) del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Guida operativa di Confindustria per gli enti privati - Nuove regole sul "whistleblowing" - Ottobre 2023.

Linee guida ANAC in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e di tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali - approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Modello di organizzazione, gestione e controllo di Duracell Italy ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.
