

AXACTOR



Procedura di Whistle-blowing

Aggiornamento: dicembre 2023



/ Strumenti per Whistle blowing

• Obiettivo

- Garantire un posto di lavoro professionale e positivo con un ambiente di lavoro rispettoso, aperto e inclusivo
- Combattere comportamenti corrotti e non etici che potrebbero compromettere l'interesse vitale dell'azienda, dei dipendenti o del Gruppo Axactor
- Contribuire a creare un ambiente privo di discriminazioni e che non tolleri alcuna violazione della legge, dei regolamenti aziendali, del Codice etico di condotta, dei Principi e delle pratiche aziendali in generale.

• Caratteristiche della Segnalazione

- Il termine "Comportamenti Illegittimi" è interpretato in senso ampio.
- È un diritto del Dipendente, ma in alcuni casi anche un dovere.
- Può essere anonima.
- Non è necessario che il Dipendente dimostri la verità. È sufficiente che agisca in buona fede.
- Protezione del segnalatore.
- Canali WB interni ed esterni.
- Direttamente al gruppo senza informazione a livello nazionale.

/ Strumenti per Whistle blowing

• Interni

- Servizio di posta elettronica (segnalazioneviolazione@axactor.it). A tale indirizzo di posta elettronica accedono unicamente il Responsabile delle Risorse Umane e il Responsabile di Legal and Compliance della Società;
- Servizio postale (o posta interna). Le segnalazioni devono essere trasmesse in busta chiusa, contenente la dicitura “STRETTAMENTE RISERVATA” e devono essere indirizzate al Responsabile delle Risorse Umane o al Responsabile di Legal and Compliance della Società;
- Consegna di persona da parte del segnalante al Responsabile delle Risorse Umane o al Responsabile di Legal and Compliance della Società.

• Esterni

- Portale Whistleblowing
<https://portal.mittvarsel.no/skjema/axactor/i9VEHCILfSFZsz2b.711?lang=en>
- Lawyers firm DLA PiperNorway DA
Indirizzo: Bryggegata 6, 0250 Oslo
Telefono: 00 47 55 69 99 50 o 00 47 90 13 89 94
E-mail: hugo.munthe.kaas@dlapiper.com
Persone di contatto: Hugo Munthe-Kaas



I dirigenti hanno il dovere di ricevere rapporti dai dipendenti e di presentare le relazioni al responsabile Legal and Compliance. I dirigenti devono assistere i dipendenti e preservare l'anonimato della persona che effettua la segnalazione, se richiesto.

Data privacy ▼

Whistleblower procedure ▼

 Do you wish to provide your name?

- This is where you register with your own identity, use your own e-mail
- When we receive a new case, all personal information regarding the individual will be kept confidential.

[Click to start notification with your identity →](#)

 Do you wish to remain anonymous?

- Use this if you do not want to provide your personal information and remain anonymous throughout the case
- You will be given a username and password which you can use to log in and communicate securely with the advisor
- You can chose to reveal your information at later stage if you so wish, it's up to you.

[Click to start anonymous notification →](#)

Do you already have a user? Click to log in

/ Principi per un canale affidabile

- Lo scopo è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano serenamente segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere
- I Dipendenti che effettuano una segnalazione in buona fede devono essere tutelati contro qualsiasi trattamento sfavorevole ("ritorsione"). Axactor assicurerà che non vengano prese rappresaglie contro un segnalatore e che le notifiche di possibili violazioni fatte in buona fede non avranno alcun effetto sulla loro futura carriera professionale in Axactor.
 - La falsa denuncia o segnalazione fatta in mala fede per screditare o danneggiare qualcuno è considerata un comportamento sleale e potrebbe comportare sanzioni penali e / o azioni disciplinari.
- Canale di segnalazione interno ed esterno
- La segnalazione anonima è possibile.
- Le Segnalazioni gravi, anche se anonime, devono essere gestite e segnalate tempestivamente ed in via confidenziale, rispettando la procedura di escalation prevista dalla Policy nr. 703.001 di Gruppo. Una Segnalazione è classificata come "Grave" se: (i) è riferita ad un comportamento illegittimo valutato come grave dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile di Legal and Compliance della Società o (ii) la persona segnalata per aver commesso un presunto Comportamento Illegittimo appartiene all'Alta Direzione, o (iii) è riferita ad un processo sensibile (ad esempio laddove non si adempia alla procedura Anti-corrruzione), o (iv) sono presenti eventuali situazioni di potenziali incompatibilità. In tali casi il Responsabile di Legal and Compliance della Società assiste il segnalante nel procedere con l'invio diretto del report tramite l'applicativo apposito per le segnalazioni accessibile dal portale aziendale, oppure tramite il canale esterno di whistleblowing.
- Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile di Legal and Compliance o il Responsabile delle Risorse Umane, la segnalazione potrà essere presentata anche direttamente al Chief of Staff di Gruppo: Sig.ra Vibeky Ly all'indirizzo mail vibeke.ly@axactor.com. Le Segnalazioni saranno accettate in lingua inglese o nella lingua italiana.

/ Processo per gestire le segnalazioni





/ Investigazioni

La Chief of Staff di gruppo decide se una segnalazione deve essere gestita localmente, dal gruppo o da una parte esterna, come per esempio la funzione esterna deputata per la relativa ricezione.

Le indagini devono essere eseguite in conformità con le leggi e i regolamenti esistenti.

Tutte le attività svolte in fase di indagini devono essere registrate e documentate.

L'esito delle indagini deve essere comunicato al segnalatore.

I dati raccolti devono essere cancellati dopo la chiusura delle investigazioni.

/ Segnalazioni comprovate

- Frode e corruzione interna o esterna comprovata o altro comportamento criminale devono essere segnalate alla polizia locale e alle autorità competenti dal responsabile Legal and Compliance locale
- Le sanzioni disciplinari devono essere proporzionate alla gravità della violazione. La Chief of Staff del gruppo, in collaborazione con il responsabile delle Risorse Umane del gruppo e il direttore finanziario decidono le sanzioni appropriate quali, a titolo esemplificativo, l' avvertimento formale, la riduzione dei bonus, il cambio di mansioni lavorative, il licenziamento e il procedimento giudiziario, che verranno applicate dal responsabile delle Risorse Umane a livello locale.
- La procedura sarà sottoposta a revisione periodica per un aggiornamento in presenza di nuova normativa, di verifica di eventuali lacune o incomprensioni da parte dei destinatari della stessa o a seguito della sperimentazione operativa della stessa in modo tale da correggere i Comportamenti Illegittimi.
- Se il gruppo Axactor e / oi suoi clienti hanno subito una perdita economica e / o di reputazione, una richiesta di risarcimento sarà esaminata e discussa con la Chief of Staff di gruppo.

/ Segnalazioni esterna

La segnalazione può all'Autorità nazionale anticorruzione ("Anac") se ricorre una delle seguenti condizioni:

1. Il canale di segnalazione essere inoltre trasmessa interna non è attivo;
2. La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, nel caso di incompatibilità tra persona segnalante e soggetto responsabile del sistema di segnalazione interna) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le opzioni di trasmissione sono messe a disposizione da Anac sul proprio sito internet raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/> dove sono pubblicati anche:

- Le linee guida sulla normativa whistleblowing;
- I contatti di Anac in caso di necessità di informazioni sull'uso del canale di segnalazione nonché sulle misure di protezione applicabili;
- L'elenco degli enti convenzionati con Anac che forniscono misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito alle persone segnalanti sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni e alla persona segnalata sui propri diritti nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza (quali illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale), Anac provvede alla loro immediata trasmissione alla autorità amministrativa o giudiziaria competenti comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea.

/ Divulgazione pubblica

Le informazioni sulle violazioni possono essere rese di pubblico dominio, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

1. sia stata previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero sia sta effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti;
2. si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. si abbia 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.

