



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Gruppo Ilpea

INTRODUZIONE

La presente procedura è stata redatta per garantire che tutti i casi di sospetto illecito siano segnalati e gestiti in modo tempestivo e appropriato.

Qualsiasi questione deve essere segnalata in buona fede.

Se tale principio non dovesse essere rispettato, si applicherà la procedura disciplinare locale.

DICHIARAZIONE

Il gruppo Ilpea si impegna ad operare legalmente, eticamente e con integrità con chiunque e ovunque operi, come affermato nel Codice Etico Ilpea.

È responsabilità di ogni singola persona all'interno del gruppo Ilpea garantire che tale impegno sia rispettato nella vita lavorativa quotidiana.

Tuttavia, possono accadere situazioni in cui si sospetta o si viene a conoscenza di qualcosa improprio, immorale o inappropriato.

Abbiamo il dovere sia giuridico che morale di adottare misure adeguate a individuare tali situazioni e cercare di porvi rimedio.

Questa procedura di Whistleblowing è stata adottata dalle società del gruppo Ilpea come guida per segnalare queste situazioni nel modo più appropriato.

SCOPO DELLA PROCEDURA

Lo scopo di questa procedura è di:

- garantire che tutti i dipendenti si sentano sostenuti nel segnalare questioni che possano essere improprie, immorali o inappropriate;
- incoraggiare che tutti i comportamenti impropri, non etici o inappropriati siano identificati e combattuti a tutti i livelli dell'organizzazione;
- prevedere procedure chiare per la comunicazione di tali questioni;
- gestire tutte le informazioni in modo tempestivo, coerente e professionale;
- garantire che tutte le comunicazioni vengano prese sul serio, trattate come riservate e gestite senza timore di ritorsioni;

Questa procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo direttivo) di ciascuna Società del Gruppo Ilpea.

E' un'attestazione che ogni comportamento improprio, immorale o inappropriato all'interno dell'organizzazione è inaccettabile e che tale attestazione è approvata e supportata al più alto livello.

QUANDO E' IL MOMENTO DI DIRLO ?

Questa procedura è volta ad affrontare preoccupazioni che possono emergere in relazione a questioni di pubblico interesse come di seguito descritte.

Whistleblowing significa la comunicazione di informazioni fatta da un dipendente, da un contraente o da una persona esterna o organismo che ragionevolmente ritenga che una o più delle questioni di seguito indicate stia accadendo ora, abbia avuto luogo in passato o sia probabile che accada in futuro.

Questo è un elenco non -- esaustivo di esempi:

- un reato penale;
- frode;
- violazione del Codice Etico;
- bribery/corruzione;
- l'inosservanza di un obbligo giuridico (ad es. violazione di un contratto o di un altro diritto, di un obbligo di legge o amministrativo, compresi i sospetti frode);
- un errore giudiziario;
- un pericolo per la salute e la sicurezza di ogni individuo;
- danni all'ambiente;

un occultamento deliberato di informazioni tendenti a mostrare una qualsiasi delle suddette circostanze.

SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE

Nel caso in cui un'accusa venga fatta in buona fede, ma non sia confermata da un'indagine, non verrà intrapresa alcuna azione contro la persona che ha fatto l'accusa (di seguito "Whistleblower"). Se, tuttavia, le accuse vengono formulate con cattiveria o semplicemente per causare rabbia, irritazione o ansia, verranno assunte azioni disciplinare contro il Whistleblower.

CHI CONTATTARE ?

Non appena si viene a conoscenza di eventuali illeciti o sospetti di illeciti la questione deve essere notificata a una delle persone di seguito elencate:

- line manager;
- direttore locale;

In situazioni in cui non sia possibile o opportuno rivolgersi alle suddette persone ci si potrà rivolgere via e-mail all'OdV (Organismo di Vigilanza) al seguente indirizzo email odv@ilpea.com oppure inviando una lettera direttamente all'indirizzo di posta Ilpea SpA (Viale industria 887, 21023 Malgesso – Va – Italy), attenzione Organismo di Vigilanza.

CHI PUO' UTILIZZARE LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ?

Questa procedura può essere utilizzata da qualsiasi agente, dipendente o appaltatore.

In aggiunta fornitori, azionisti, clienti e altri terzi, come agenti, distributori o partner di joint venture, ovvero stakeholder in generale potranno utilizzare questa procedura per segnalare presunti comportamenti impropri.

CHE COSA E COME SEGNALARE ?

Le segnalazioni possono essere sollevate per posta elettronica, oralmente o per iscritto, dichiarando di avvalersi della procedura Whistleblowing.

Ove possibile, le informazioni che seguono devono essere incluse:

- una descrizione del comportamento improprio noto o sospetto;
- informazioni dettagliate, per quanto possibile, su quando, dove e come lo stesso si sarebbe verificato;
- un elenco dei nomi delle persone sospettate di essere coinvolte (sia all'interno che all'esterno delle Società);
- un elenco di chiunque abbia informazioni pertinenti;
- dettagli su come il Whistleblower sia venuto a conoscenza delle attività sospette;
- qual sia, se del caso, il valore stimato della perdita per le società o altre parti;
- quali, se del caso, violazioni dei controlli interni, delle politiche, delle procedure o di altri requisiti il Whistleblower ritiene abbiano avuto luogo;
- Raccomandazioni specifiche di azione;
- I nomi di chiunque (se esistente) sia stato informato dell'evento;
- nome e dati di contatto della persona o delle persone che effettuano la segnalazione. Questi saranno mantenuti riservati per quanto ragionevolmente possibile;
- la data e l'ora di stesura della segnalazione.

ANONIMATO

Le comunicazioni effettuate nell'ambito di tale procedura possono riguardare questioni estremamente riservate e delicate. Pertanto, può essere, effettuata ed accettata anche una segnalazione in forma anonima.

In tale ipotesi però, potrà accadere che un'indagine completa non possa essere svolta se non si ottengono ulteriori informazioni dal Whistleblower.

COSA SUCCEDE DOPO AVER SEGNALATO ?

La persona che agisce nell'ambito della presente procedura di Whistleblowing avrà conferma di ricevimento della segnalazione entro 3 giorni lavorativi. Nel caso in cui il Whistleblower sia invitato a partecipare a qualsiasi incontro nell'ambito di tale processo, egli potrà scegliere di essere accompagnato a tale riunione da un collega di lavoro o da un professionista legale qualificato.

La persona che gestisce la riunione potrà segnalare l'evento segnalato ad altri servizi interni.

Tali informazioni segnalate saranno mantenute per quanto possibile riservate e, ove possibile, i dati del/dei Whistleblower saranno rimossi.

INDAGINE

Un'indagine sarà condotta nel modo più rapido e riservato possibile, conformemente a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Se possibile, il Whistleblower sarà regolarmente informato sullo stato di avanzamento di tali indagini e sulle eventuali azioni da intraprendere.

Lo scopo della presente investigazione è:

- stabilire se si è verificata un'infrazione e, in caso affermativo, in quale misura;
- ridurre al minimo il rischio di ulteriori danni illeciti, prevenire ulteriori perdite di beni, danni alla reputazione e proteggere tutte le fonti di prova.

Le indagini saranno gestite nel modo più completo, rapido ed equo possibile.

Per quanto ragionevolmente possibile, sarà mantenuta la riservatezza del Whistleblower.

A causa della natura diversificata delle potenziali segnalazioni, non è possibile impostare in anticipo un periodo di tempo specifico per il completamento. La maggior parte delle indagini saranno gestite internamente, ma un investigatore esterno o un gruppo investigativo potrà essere nominato se ritenuto opportuno.

Qualsiasi persona che risulti coinvolta in un'azione illecita sarà soggetta ad un'indagine mediante la procedura disciplinare locale (nel caso dei dipendenti) o potrà avere il loro contratto risolto (nel caso di liberi professionisti, personale occasionale o temporaneo e appaltatori). Qualora si ritenga che si sia verificata un'attività criminale, la questione dovrà essere segnalata alle autorità competenti e potrà essere intrapresa un'adeguata azione legale.

PROTEZIONE

Ciascuna Società garantisce che qualunque segnalazione effettuata in buona fede nell'ambito di questa procedura sarà soggetta ad alcuna conseguenza, indipendentemente dal fatto che la segnalazione sia in ultima analisi fondata o meno.

Nel caso in cui il Whistleblower ritenga di essere vittima o sia sottoposto a atti discriminatori all'interno dell'azienda in ragione della segnalazione o dell'assistenza fornita alla società in qualsiasi indagine nell'ambito di questa procedura, il Whistleblower dovrà darne immediata informazione al Direttore Locale e saranno prese le misure appropriate per proteggerlo da qualsiasi rappresaglia.

AZIONE DISCIPLINARE

Qualora, nel corso dell'indagine, si scopra che la questione non è stata segnalata in buona fede, il Whistleblower sarà oggetto di indagine secondo la locale procedura disciplinare.

PROTEZIONE DEI DATI E PRIVACY

Tutte le informazioni saranno trattate in modo riservato per quanto ragionevolmente possibile.

Potranno esservi circostanze per le quali, a causa della natura dell'indagine o della segnalazione, sarà necessario rivelare l'identità Whistleblower.

In tali circostanze sarà fatto ogni sforzo per informare il Whistleblower preventivamente alla divulgazione.

Ulteriori informazioni

Per qualsiasi domanda sul contenuto o sull'applicazione di questa procedura, è possibile contattare l'OdV. (in Italiano "Organismo di Vigilanza" o Organismo di Vigilanza) al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@ilpea.com