



right solutions.
right partner.

Politica sul whistleblower

Documento numero:	CAR-GL-GRP-POL-005	Data di approvazione:	20 settembre 2023
Versione numero:	14	Versione superata:	31 maggio 2022
Proprietario della politica:	Consulente generale e Segretario della società	Approvato da:	Comitato ALS



Indice

1.	Introduzione	1
2.	Obiettivo della presente politica	1
3.	Chi è coperto dalla presente politica	1
4.	Condotta coperta dalla presente politica	1
4.1	Condotta da segnalare	1
4.2	Segnalazioni sincere	2
4.3	Segnalazioni false.....	3
5.	Fare una segnalazione.....	3
5.1	A chi fare la segnalazione.....	3
5.2	Confidenzialità protezione della tua identità.....	4
5.3	Anonimato	5
5.4	Supporto	5
5.5	Protezioni	5
5.6	Trattamento equo degli individui citati in una segnalazione	6
6.	Indagine delle segnalazioni	6
6.1	Revisioni delle segnalazioni	6
6.2	Processo di indagine	6
7.	Segnalazione al Comitato Controllo e Rischi	7
8.	Riesame della politica e contatti.....	7
8.1	Riesame della politica	7
8.2	Contatti.....	8



1. Introduzione

ALS si impegna a raggiungere gli standard più elevati in materia di condotta etica nella gestione delle sue unità aziendali. **L'Onestà** è uno dei nostri valori di base. Essere onesti e agire con integrità guida il nostro comportamento ed è alla base di ogni decisione che prendiamo. Tutte le persone che lavorano per noi o per nostro conto hanno la responsabilità di svolgere i propri doveri e di tenere un comportamento coerente con questo e altri valori centrali.

Riconosciamo che i nostri dipendenti, o coloro che lavorano per o per nostro conto, sono spesso la nostra fonte migliore di informazioni per quanto riguarda la cattiva condotta o gli illeciti sospetti, e sono in una posizione unica per scoprire e informarci su tali condotte. Siete incoraggiati a riferire se assistete a condotte non corrette o se le sospettate.

Se si viene a conoscenza o si sospetta una Condotta da segnalare (come illustrato nella Sezione 4 della presente politica) all'interno della nostra unità aziendale, vi incoraggiamo a segnalarle. Ci impegniamo a rispondere a tutte le segnalazioni di Condotte da segnalare, a intraprendere azioni correttive laddove le Condotte da segnalare abbiano delle prove a sostegno, e a sostenere e proteggere chi fa la segnalazione.

2. Obiettivo della presente politica

L'obiettivo della presente politica è di:

- aiutare a dissuadere da pessima condotta e illeciti, e sostenere i nostri valori di base e il nostro impegno verso gli standard più elevati di condotta etica nella gestione delle nostre attività aziendali facendo il possibile per essere consapevoli e pronti ad affrontare i casi di Condotta da segnalare;
- sviluppare una cultura in cui i dipendenti, o le persone che lavorano per o per nostro conto, siano incoraggiati, e sostenuti affinché esprimano le loro preoccupazioni in merito alle Condotte da segnalare, in modo sicuro e protetto, senza preoccuparsi di eventuali ritorsioni o di eventuali azioni che li trasformino in vittime; e
- fornire le informazioni su:
 - chi informare in merito a una Condotta da segnalare;
 - come effettuare una segnalazione;
 - come vengono svolte le indagini su una segnalazione; e
 - il sostegno e le protezioni a disposizione di coloro che presentano delle segnalazioni.

Poiché operiamo in Paesi diversi e siamo soggetti alle leggi del posto, nel caso in cui una legge locale debba imporre un livello maggiore di protezione rispetto a quanto contenuto nella presente politica, le leggi del posto avranno la prevalenza nel caso in cui si registrino delle incoerenze.

3. Chi è coperto dalla presente politica

La presente politica si applica alle segnalazioni di Condotte da segnalare da parte di singoli che sono o sono stati funzionari o dipendenti di ALS, oltre ad altri soggetti che sono stati in qualche modo collegati ad ALS come ad esempio gli appaltatori, fornitori, consulenti, o fornitori di servizi (oppure i loro dipendenti), o un parente o un dipendente di tali soggetti o i loro coniugi.

4. Condotta coperta dalla presente politica

4.1 Condotta da segnalare

Per le finalità della presente Politica, la 'Condotta da segnalare' è una condotta reale o presunta che si ritiene ragionevolmente possa rappresentare una cattiva condotta o uno stato non corretto degli affari o delle circostanze. Tra gli esempi ci sono:

- condotta illecita o non etica;
- frode o altra condotta corrotta;
- una violazione dei doveri o della fiducia;



- negligenza;
- condotta criminale;
- condotta contraria alla concorrenza, o trattative non eque o non etiche con terze parti;
- violazione dei requisiti legali o regolamentari;
- abusi dei diritti umani;
- irregolarità finanziarie, comprese le irregolarità collegate alle imposte;
- condotta che rappresenta un pericolo per il pubblico o il sistema finanziario; o
- occultamento deliberato di cattiva condotta o di uno stato non corretto degli affari o delle circostanze.

Nello specifico, una Condotta da segnalare può essere:

- una transazione aziendale svolta in modo non adeguato, accurato, trasparente o corretto;
- l'offerta o l'accettazione di una tangente;
- scorrettezza nei bandi di gara;
- imprecisioni nelle registrazioni o nelle rendicontazioni di dati finanziari, adozioni di pratiche contabili discutibili, irregolarità finanziarie, appropriazione indebita di fondi, o falsificazione di informazioni o documenti;
- una violazione o il mancato rispetto dei requisiti di conformità legale o con i regolamenti;
- azioni che sottopongono a rischio l'ambiente, o la sicurezza dei nostri dipendenti, partner aziendali o comunità in cui operiamo;
- danni intenzionali alla proprietà;
- divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o proprietarie (comprese le informazioni riservate o proprietarie di terze parti); e
- bullismo, molestie, intimidazioni o discriminazione, comprese quelle che possono derivare dalla segnalazione di Condotte da segnalare.

La 'Condotta da segnalare' **esclude** i reclami personali collegati al lavoro. Si tratta di solito di reclami collegati al tuo impiego e non hanno implicazioni per il singolo come persona, e non hanno implicazioni più ampie. Tra i reclami personali collegati al lavoro ci sono:

- a. un conflitto personale tra il soggetto e un altro dipendente;
- b. una decisione relativa al tuo impiego, come ad esempio una decisione relativa a:
 - trasferimento o promozione;
 - termini e condizioni dell'impiego; o
 - azioni disciplinari, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

I reclami personali collegati al lavoro devono essere presentati direttamente al manager, al supervisore o al personale delle Risorse Umane, come necessario. I reclami personali collegati al lavoro saranno gestiti secondo quanto previsto dalle linee guida e dalle procedure sui reclami.

In alcune circostanze, un reclamo personale collegato al lavoro può costituire una Condotta da segnalare, se il reclamo comprende:

- a. informazioni sulla Condotta da segnalare;
- b. una violazione delle leggi del luogo di lavoro o sull'impiego; o
- c. minacce a discapito o condotta contraria all'utente per avere divulgato una Condotta da segnalare.

4.2 Segnalazioni sincere

Nel caso ci siano ragionevoli presupposti per sospettare una Condotta da segnalare, vi incoraggiamo a segnalarela.

Se non si è certi dei fatti o si pensa di non disporre di informazioni sufficienti per poter fare una segnalazione, non bisogna comunque scoraggiarsi ed evitare di farla. A condizione che te abbia motivazioni sufficienti per sospettare i problemi che stai segnalando, devo fare la segnalazione. Sarà nostro compito determinare come gestire al meglio la segnalazione con le informazioni fornite.

Siamo consapevoli che è sempre nel nostro migliore interesse essere avvisati di una Condotta da segnalare sospetta alla prima occasione possibile. A condizione che la segnalazione sia sincera, non si sarà penalizzati anche se le informazioni fornite non si dimostrassero corrette.



4.3 Segnalazioni false

Un individuo che faccia una segnalazione in mala fede, ovvero una segnalazione falsa, sarà considerato coinvolto nella cattiva condotta e sarà soggetto ad azioni disciplinari. Ciò può includere l'interruzione del rapporto di lavoro. Segnalazioni false o in mala fede fatte in intenzionalmente possono anche dar luogo ad azioni legali da parte di coloro che sono oggetto della segnalazione.

5. Fare una segnalazione

5.1 A chi fare la segnalazione

È possibile fare una segnalazione su una Condotta da segnalare (o in caso di informazioni su come fare una segnalazione) ai destinatari designati elencati di seguito.

In ALS:

- Amministratore Delegato;
- Responsabile Sostenibilità;
- Consulente generale e Segretario della società;
- Direttore amministrativo e finanziario;
- Responsabile Ufficio delle Risorse umane;
- Direttori generali per i flussi aziendali;
- Supervisore senior del sito o Responsabile senior del sito; o
- un membro del Consiglio di ALS Limited.

Fuori da ALS:

- un revisore ALS, o membro di un team di revisione con conduce una revisione;
- gli enti normativi o altre terze parti esterne laddove permesso dalle leggi sul whistleblower¹;
- I servizi esterni della helpline, l'**Helpline ALS Integrità Aziendale** o la **Helpline ALS La tua voce**. La **Helpline ALS Integrità Aziendale** e la **Helpline ALS La tua voce** riconoscono che in alcune situazioni un individuo potrebbe non essere a suo agio nel fare una segnalazione a un destinatario designato all'interno dell'organizzazione. Per dare la possibilità di fare le segnalazioni anche in queste circostanze, sono state implementate la **Helpline ALS Integrità Aziendale** e la **Helpline ALS La tua voce** indipendente, sicura e confidenziale. Queste Helpline sono gestite da un fornitore di servizi indipendente di terze parti, Deloitte.

È possibile presentare una segnalazione alle Helpline 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, 365 giorni all'anno. È possibile accedere alle Helpline in diversi modi:

ONLINE	tramite smartphone, desktop, computer portatili e tablet visitando www.alshelplines.deloitte.com.au per compilare un modulo per le segnalazioni online nella lingua preferita.
PER TELEFONO	chiamando il numero verde dedicato +61 3 9667 3788. Sarà possibile parlare con un analista forense della Helpline che porrà delle domande per registrare i dettagli della Condotta da segnalare. In alternativa, sarà data la possibilità di fare una segnalazione mediante un messaggio registrato nella lingua locale del proprio ufficio.
PER EMAIL	inviando una mail a alshelplines@deloitte.com.au
PER POSTA	inviando una lettera a: Helpline ALS Integrità aziendale o Helpline ALS La tua voce (a seconda di quale sia applicabile) Risposta a carico del destinatario 12628 A'Beckett Street Melbourne VIC 8006

¹ In base al *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, sono compresi: (i) ASIC o APRA; e (ii) un legale per poter ottenere consulenza o rappresentanza legale in merito alle protezioni per il whistleblower. In alcune circostanze limitate, ciò può comprendere un giornalista o un parlamentare, nei casi in cui alcuni requisiti prescritti siano stati soddisfatti.



A seguito della segnalazione, un analista forense di Deloitte esaminerà le informazioni riportate. L'analista preparerà quindi, entro 1 giorno lavorativo, una segnalazione e la consegnerà al Funzionario designato della sezione Rischio e Conformità Corporate, che risponderà alla segnalazione secondo la Sezione 6 (Indagine delle segnalazioni) di questa politica. Se quando viene contattata la **Helpline ALS Integrità aziendale** o la **Helpline ALS La tua voce**, si sceglie di divulgare la propria identità, Deloitte non divulgherà l'identità senza autorizzazione. Se si accetta di divulgare la propria identità a Deloitte, questa sarà mantenuta riservata in conformità con la Sezione 5.2 (Riservatezza) di questa politica.

Oltre a poter utilizzare la **Helpline ALS Integrità Aziendale** e la **Helpline ALS La tua voce** per segnalare una Condotta da segnalare, le Helpline sono anche una risorsa che consente alle persone di porre domande e o richiedere aiuto sugli argomenti coperti dal Codice di condotta ALS, standard di comportamenti previsti o politica della società (inclusa questa politica). Se lo si desidera, i contatti con le Helpline, per questo fine, possono anche essere presi in modo anonimo.

5.2 Confidenzialità protezione della tua identità

Tutte le segnalazioni e informazioni ricevute durante l'indagine di una segnalazione saranno gestite con riservatezza.

In caso di segnalazione, l'identità (o qualsiasi altra informazione che potrebbe identificare l'utente) sarà divulgata solo se:

- si accetta che tali informazioni vengano divulgate; oppure
- la divulgazione è consentita o richiesta dalla legge, ad esempio la divulgazione a un avvocato al fine di ricevere consigli legali in merito alla protezione e riservatezza whistleblower.

Adottiamo misure per proteggere la tua identità e le informazioni contenute nella segnalazione che potrebbero portare alla tua identificazione. Queste misure comprendono:

- nella segnalazione eliminare eventuali informazioni che possono portare alla tua identificazione;
- ove possibile, contattarti per verificare le informazioni contenute nella segnalazione che potrebbero portare alla tua identificazione;
- limitare l'accesso alle informazioni contenute nella segnalazione alle persone che sono direttamente coinvolte nella gestione e nelle indagini per la tua segnalazione;
- archiviare in modo sicuro i documenti e gli altri materiali relativi alla tua segnalazione;
- restringere il numero di persone che sono impegnate nelle indagini della tua segnalazione; e
- fornire formazione e consapevolezza in merito ai requisiti di confidenzialità per coloro coinvolti nella gestione e nelle indagini delle segnalazioni.

La divulgazione autorizzata di:

- identità di una persona che ha fatto una segnalazione; oppure
- le informazioni dalle quali è probabile identificare l'identità di una persona,

può essere considerato un reato ai sensi di legge², è considerato un comportamento illecito grave e sarà gestito in conformità con le procedure disciplinari della società.

I destinatari specificati possono divulgare solo le informazioni contenute nella tua segnalazione, senza il tuo consenso se:

- a. le informazioni non comprendono la tua identità;
- b. sono stati eseguiti passaggi ragionevoli per ridurre il rischio che tu sia identificato dalle informazioni che devono essere divulgate; e
- c. sia ragionevolmente necessario per indagare i problemi sollevati nella tua segnalazione.

² Ad esempio, ai sensi del *Corporations Act 2001* (Cth) australiano rappresenta un obbligo legale che la confidenzialità dell'identità di un segnalatore avente diritto alla protezione come whistleblower. È illegale per una persona identificare come whistleblower chi presenta una segnalazione e che ha diritto a protezione, o divulgare informazioni che possono portare alla sua identificazione, tranne i casi nei quali si applicano le eccezioni di tipo legale.



5.3 Anonimato

Riconosciamo che spesso le persone si sentono a loro agio facendo delle segnalazioni anonime. Quando si effettua una segnalazione, è possibile farlo in modo anonimo. Sebbene incoraggiamo l'aggiunta del nome alla segnalazione per rendere più facili le attività di controllo che possono aiutarci nell'indagine della segnalazione, non è obbligatorio farlo.

Una segnalazione anonima viene gestita allo stesso modo e con lo stesso livello di serietà di una segnalazione fatta da un individuo che divulghi la propria identità. Tuttavia, la nostra capacità di indagare a fondo su una segnalazione anonima può essere limitata laddove non siamo in grado di continuare a comunicare con l'utente per chiarire aspetti della segnalazione o per ottenere ulteriori informazioni dall'utente.

Nel caso di una segnalazione anonima alla **Helpline ALS Integrità Aziendale** o alla **Helpline ALS La tua voce**, sarà ricevuto un numero di riferimento univoco che ci consente di continuare a comunicare con l'utente o con cui l'utente può comunicare con noi, o nel caso l'utente desideri ricevere un aggiornamento sulle indagini sulla segnalazione. Se fai una segnalazione anonima, ti incoraggiamo a prendere ulteriore contatto con la **Helpline ALS Integrità Aziendale** o la **Helpline ALS La tua voce** per recuperare eventuali messaggi che ti abbiamo lasciato. Ti lasceremo almeno un messaggio iniziale per confermare la ricezione della tua segnalazione una volta che lo abbiamo ricevuto da Deloitte.

5.4 Supporto

Nel caso di un dipendente (o membro della famiglia di un attuale dipendente), è possibile accedere al programma di consulenza riservata disponibili nella propria sede. Se necessario, può essere richiesto ulteriore supporto dal Consulente generale e Segretario della società o dal Responsabile Ufficio delle Risorse umane.

Cercheremo di offrire supporto a qualsiasi persona che presenti una segnalazione basata su motivi ragionevoli ai sensi di questa politica. Tuttavia, se la segnalazione è fatta da una persona diversa da un dipendente o responsabile di ALS, non saremo in grado di offrire lo stesso supporto pratico che potrebbe essere disponibile per i responsabili e dipendenti di ALS.

5.5 Protezioni

Protezione da condotta dannosa

Sono severamente vietate tutte le forme di condotta dannosa³ contro qualsiasi persona che:

- fa una segnalazione (o si sospetta abbia fatto una segnalazione); o
- subisce una condotta dannosa derivante dal suo coinvolgimento in una indagine di una segnalazione.

La condotta dannosa indica qualsiasi condotta effettiva o minaccia che potrebbe causare un danno, inclusi:

- declassamento o terminazione del rapporto del lavoro;
- molestie o intimidazioni;
- danni o lesioni, inclusi i danni psicologici;
- discriminazione o vittimizzazione;
- danni alla reputazione;
- svantaggi personali o finanziari; oppure
- qualsiasi altra condotta che può dare luogo a rappresaglia o ritorsioni.

Saranno adottate tutte le misure ragionevoli per proteggere da una condotta dannosa tutte le persone che effettuano una segnalazione, o che sono coinvolte in una indagine sulla segnalazione. Se si pensa di essere stati oggetto di una condotta dannosa, è necessario segnalare immediatamente tale condotta al Consulente generale e Segretario della società o alla **Helpline ALS Integrità Aziendale**. Laddove sia identificata una

³ Costituisce obbligo legale ai sensi del *Corporations Act 2001* (Cth) australiano proteggere un segnalatore, od ogni altra persona che abbia diritto a protezione secondo la legge, contro condotte dannose in merito a una segnalazione. Costituisce reato per una persona impegnarsi, minacciare o provocare una condotta di tipo negativo. Per avere diritto alle protezioni legali, devi garantire che la segnalazione sia fatta così come indicato nella sezione 5.1 della presente Politica.



condotta dannosa, saranno intraprese delle azioni adeguate, incluse azioni disciplinari che possono portare alla terminazione del rapporto di lavoro.

Protezioni aggiuntive

Per alcune segnalazioni fatte secondo le leggi di whistleblower possono essere disponibili delle protezioni aggiuntive, in particolare laddove è confermata tale condotta⁴. Tali protezioni possono includere un risarcimento e altri rimedi.

Secondo le leggi che si applicano e ai contenuti della segnalazione, è possibile che l'utente sia protetto anche dalla responsabilità civile (ad esempio azioni legati per la violazione di un contratto di lavoro od obbligo di riservatezza per la segnalazione); responsabilità penale (ad esempio tentativo di procedimento per il rilascio illegale delle informazioni); oppure responsabilità amministrativa (ad esempio azioni disciplinari per l'esecuzione di una segnalazione).⁵

5.6 Trattamento equo degli individui citati in una segnalazione

Adottiamo misure per garantire che i dipendenti citati in una segnalazione siano trattati in modo equo, compresi quelli che si presume abbiano tenuto una Condotta da segnalare. Queste misure comprendono:

- trattare le segnalazioni in modo confidenziale, per quanto permesso dalle circostanze;
- valutare ogni segnalazione per determinare se può essere garantita un'indagine sulla base delle informazioni fornite;
- laddove sia necessario condurre un'indagine, garantire che il processo sia oggettivo, equo e indipendente;
- informare i dipendenti citati nelle segnalazioni che possono rivolgersi al programma di assistenza dei dipendenti se necessario; e
- garantire una giustizia naturale ed equità nei procedimenti prima che sia presa una qualche misura punitiva nei confronti delle persone implicate in Condotte da segnalare.

6. Indagine delle segnalazioni

6.1 Revisioni delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni fatte secondo questa politica vengono valutate per definire l'indagine da svolgere in base alla segnalazione. La risposta a una segnalazione varia in base alla natura e alla quantità di informazioni fornite nella segnalazione. Ad esempio, laddove la segnalazione contenga accuse che sono già state sottoposte a indagine, non sarà garantita una ulteriore indagine. Se disponiamo di un mezzo per contattare l'utente, questi sarà informato sulla valutazione e la decisione in merito all'indagine della segnalazione.

6.2 Processo di indagine

Nomina di un investigatore

Laddove sia stato scelto di eseguire una indagine di una segnalazione, sarà nominato un investigatore idoneo a condurre l'indagine. Saranno assegnati all'indagine solamente persone con la conoscenza, indipendenza, imparzialità e obiettività necessarie. In alcune circostanze potrebbe essere deciso di nominare un investigatore esterno (ad esempio laddove la segnalazione implichi accuse di frode).

⁴ Ad esempio, ai sensi del *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, un segnalatore che abbia diritto a protezione in base alle leggi sul whistleblower possa cercare risarcimento e altri rimedi tramite tribunali se: (a) in caso abbiano subito una perdita, danni o lesioni a causa di una divulgazione; e (b) se la società non avesse preso le precauzioni ragionevoli e avesse esercitato la necessaria due diligence per prevenire la condotta dannosa.

⁵ Ad esempio, ai sensi del *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, queste protezioni legali sono disponibili per i segnalatori che hanno diritto a protezione come whistleblower. E ciò a prescindere dal fatto che la sua segnalazione sia fatta internamente o esternamente alla società.



Condotta dell'indagine

Prima di avviare l'indagine, è necessario che le azioni investigative proposte dall'investigatore siano approvate dal Consulente generale e Segretario della società, e se richiesto, data la natura della segnalazione, dall'Amministratore Delegato.

In genere gli investigatori seguiranno un iter usuale per l'indagine delle segnalazioni. Questo richiede:

- l'esecuzione dell'indagine in modo giusto, indipendente, obiettivo e discreto per determinare se sono presenti delle prove a sostegno della segnalazione;
- ottenimento e revisione di tutti i dati disponibili rispetto alla segnalazione;
- condotta di colloqui con le persone interessate;
- conservazione di dati e documentazione idonea per ogni passaggio dell'indagine; e
- procedimento con la dovuta attenzione e in modo tempestivo se consentito dalle circostanze.

A seguito dell'indagine

Alla conclusione dell'indagine, l'investigatore presenterà i risultati dell'indagine (e le prove su cui si basano i risultati) al Consulente generale e Segretario della società. I risultati saranno revisionati dal Consulente generale e Segretario della società per confermare l'esecuzione del processo di indagine, le prove ottenute, e qualsiasi azione corretta richiesta (incluse le azioni per evitare che in futuro si presenti lo stesso tipo di condotta, o simile). Il Consulente generale e Segretario della società successivamente riferirà i risultati all'Amministratore Delegato.

Restare informati

Fatti salvi i vincoli commerciali, di riservatezza e legali, saranno fornite le informazioni appropriate sullo stato di avanzamento dell'indagine e sui tempi previsti dell'indagine.

Se si è coinvolti in una Condotta da segnalare

Se l'utente ha commesso o è stato coinvolto in una Condotta da segnalare, non sarà immune da azioni disciplinari se riferisce la sua condotta secondo questa politica. Possiamo tuttavia considerare il fatto di aver presentato una segnalazione durante la determinazione dell'azione disciplinare adeguata.

Laddove una segnalazione sostenga un comportamento illegale, scorretto o non etico da parte di un dipendente, ci impegniamo a trattare tali dipendenti in modo equo, secondo le circostanze così come descritte nella sezione 5.6 precedente, e secondo il processo investigativo descritto in precedenza.

7. Segnalazione al Comitato Controllo e Rischi

Il Consulente generale e Segretario della società segnalerà i problemi sollevati dalla presente politica al Comitato Controllo e Rischi su base annuale. Le segnalazioni al Comitato Controllo e Rischi sono 'anonime' e non identificabili per mantenere la riservatezza dell'identità dell'individuo che ha effettuato la segnalazione e quelli implicati nella Condotta da segnalare.

Segnalazioni gravi o rilevanti sulla Condotta da segnalare, che includono segnalazioni su questioni contabili o finanziarie gravi o rilevanti, saranno prese in considerazione dal Consulente generale e Segretario della società per un rinvio immediato al responsabile del Comitato Controllo e Rischi in conformità con i requisiti di questa politica.

8. Riesame della politica e contatti

8.1 Riesame della politica

La presente politica deve:

- a. essere riesaminata ogni due anni dal Comitato Controllo e Rischi prima dell'approvazione da parte del CdA;
- b. essere resa disponibile nella pagina con le Politiche Corporate dell'intranet del gruppo ALS per i funzionari e i dipendenti ALS e per gli altri individui che hanno accesso alla intranet; e
- c. disponibile pubblicamente nella pagina Corporate Governance di www.alsglobal.com.



8.2 Contatti

Se hai bisogno di maggiori informazioni su come completare una segnalazione prima di passare a farla, puoi contattare uno dei seguenti funzionari:

Amministratore Delegato

Malcolm Deane - malcolm.deane@alsglobal.com

Responsabile Sostenibilità

Michael Burcham - michael.burcham@alsglobal.com

Consulente generale e Segretario della società

Michael Pearson - michael.pearson@alsglobal.com

Direttore amministrativo e finanziario

Luis Damasceno - luis.damasceno@alsglobal.com

Responsabile Ufficio delle Risorse umane

Mark Zorbas - mark.zorbas@alsglobal.com

Oppure, si possono contattare l'**Helpline ALS Integrità Aziendale** o la **Helpline ALS la tua voce**.