



# CANALE DI SEGNALAZIONE (Whistleblowing policy)

Noi di NRF Group ci impegniamo a garantire i più alti standard possibili di trasparenza, onestà e responsabilità. Con l'obiettivo di facilitare e agevolare i nostri dipendenti e le terze parti interessate che trattano con la Società a farsi avanti ed esprimere tutte le serie preoccupazioni su determinati aspetti del lavoro della Società, questa politica di segnalazione di irregolarità ti informa come informatore su come ti supportiamo in modo che tu possa esprimere in sicurezza le tue preoccupazioni, sapere chi contattare e sapere come effettuare una segnalazione. La politica descrive inoltre come garantiamo che il supporto che ti forniamo avvenga in modo responsabile e in conformità con la legge, inclusa la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (la "Direttiva Whistleblowing"). Infine, la policy descrive anche quali diritti hai e come puoi esercitarli.

In caso di domande sulla presente politica di segnalazione di irregolarità e/o su come presentare una segnalazione di segnalazione di irregolarità, è possibile contattarci tramite i dettagli di contatto indicati di seguito. La politica descrive inoltre come garantiamo che il supporto che ti forniamo avvenga in modo responsabile e in conformità con la legge, inclusa la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (la "Direttiva Whistleblowing"). Infine, la policy descrive anche quali diritti hai e come puoi esercitarli.

## 1. A chi è destinata questa politica?

1.1. Questo regolamento si applica a tutti gli Whistleblowers (informatori) e mira a fornire loro, così come alle persone che sostengono un Whistleblower (come un consulente, un consulente riservato o un rappresentante sindacale), e ai terzi coinvolti (ad esempio, un collega o un familiare collegato a un informatore), con l'opportunità di segnalare presunti illeciti all'interno dell'organizzazione o segnalare informazioni su violazioni del diritto dell'Unione senza mettere a rischio la propria posizione (legale).

1.2 Il presente regolamento non è destinato a reclami personali da parte di un

Whistleblower, tanto meno a critiche alle politiche aziendali, né a questioni di coscienza. Inoltre, l'attuale regolamento dovrebbe essere distinto dalla politica anti-molestie.

## 2. Chi può essere un Whistleblower ?

2.1 Un Whistleblower puoi essere un nostro dipendente, una persona con status di lavoratore autonomo, azionista o persona appartenente all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa, nonché un volontario e un tirocinante retribuito o non retribuito. In qualità di informatore puoi anche essere qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori per noi.

2.2 Il sospetto di cattiva condotta deve fondarsi sulle conoscenze acquisite dal segnalante nello svolgimento della propria attività. Tieni presente che potresti continuare con la funzione di Whistleblower anche se il rapporto di lavoro è terminato o deve ancora iniziare.



## CANALE DI SEGNALAZIONE (Whistleblowing policy)

### 3. Chi è responsabile della segnalazioni da parte del Whistleblower ?

3.1 La Società è responsabile se si effettua una segnalazione da parte del Whistleblower di irregolarità ai sensi della presente politica. In quanto tale, abbiamo la responsabilità di proteggerti, incluso il non rivelare la tua identità a nessuno al di fuori delle persone autorizzate che ricevono la tua segnalazione di Whistleblowing (a meno che tu non acconsenta esplicitamente o siamo obbligati a rivelarti ai sensi della legge) e assicurandoci che tu non sia soggetto alla ritorsione.

3.2 Tuttavia, tieni presente che anche tu hai una responsabilità in questa politica di Whistleblowing policy.. Ci aspettiamo che tu riporti solo informazioni e dati personali rilevanti per la gestione di una specifica Whistleblowing report. Ti chiediamo inoltre di non segnalare reclami personali legati al lavoro, come conflitti interpersonali tra te e altri dipendenti o una decisione relativa al tuo impiego o impegno. I reclami personali relativi al lavoro dovrebbero essere sollevati con il proprio manager e/o il contatto delle risorse umane.

### 4. Cosa può essere segnalato in una Whistleblowing report ?

4.1 Se acquisisci informazioni in un rapporto di lavoro con noi e hai ragionevoli motivi per ritenere che vi sia, in relazione a noi, una cattiva condotta o violazioni effettive delle norme o dei regolamenti applicabili, sei invitato a presentare una segnalazione di Whistleblowing report in merito.

4.2 Gli incidenti possono verificarsi in qualsiasi organizzazione, ma quando tali incidenti hanno conseguenze significative o sociali, sono considerati atti di cattiva condotta oppure illeciti. La procedura di Whistleblowing è finalizzata alla segnalazione di tali illeciti o presunti illeciti. Tali comportamenti pericolose, immorali o illegali che si verificano sotto la responsabilità della Società e sono dannose per l'azienda.

4.3 La Direttiva Whistleblowing specifica in particolare l'importanza della segnalazione nei seguenti ambiti: (i) appalti pubblici; (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; (iii) sicurezza e conformità del prodotto; (iv) sicurezza dei trasporti; (v) tutela dell'ambiente; (vi) protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare; (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali; (viii) sanità pubblica (ix); protezione del consumatore; o (x) protezione della privacy e dei dati personali, ti invitiamo vivamente a presentare una segnalazione di segnalazione in merito.

4.4 Tieni presente che per ragionevole motivo di ritenere si intende che, alla luce delle circostanze e delle informazioni a tua disposizione al momento della presentazione di una segnalazione, ritieni che la questione segnalata sia vera.

4.5 Il Whistleblower che segnala un sospetto illecito o una violazione del diritto dell lavoratore non deve agire per fini personali.



## CANALE DI SEGNALAZIONE (Whistleblowing policy)

### 5. Dove si può presentare una segnalazione di Whistleblowing?

5.1 Ti consentiamo di presentare una segnalazione di Whistleblowing per iscritto o oralmente, o entrambi.

5.2 La segnalazione orale è possibile per telefono [o tramite altri sistemi di messaggistica vocale] e su richiesta dell'utente, mediante un incontro fisico con la persona o con persona designato ed imparziale come specificato nei dettagli di contatto di seguito. Le segnalazioni effettuate telefonicamente o nel corso di una conversazione sul posto verranno registrate o mediante registrazione audio in formato durevole e recuperabile (previo consenso del whistleblower) oppure mediante una trascrizione scritta, completa e accurata della conversazione.

5.3 Nel compilare una whistleblowing report è possibile utilizzare nostro whistleblowing system *Whistlelink*. Il prodotto è gestito dal soggetto esterno *Whistleblowing Solutions AB* ed è disponibile 24 ore su 24. Si prega di inviare una Whistleblowing report a Whistlelink qui: [nrf.whistlelink.com](http://nrf.whistlelink.com).

5.4 In relazione alla segnalazione di Whistleblowing, ti informiamo inoltre che puoi scegliere di presentare la tua segnalazione Whistleblowing in forma anonima. Ciò non pregiudica i tuoi diritti e la tua protezione previsti dalla Direttiva UE sulle segnalazioni di irregolarità. Tuttavia, un completo anonimato potrebbe rendere più difficile per noi indagare sul problema o intraprendere altre azioni.

5.5 Infine, ci teniamo anche a chiarire che, qualora si riscontrassero difficoltà o qualora la segnalazione interna non risultasse opportuna, è possibile effettuare una segnalazione di Whistleblowing esternamente alle autorità competenti, ove rilevante, a istituzioni, organi, uffici o organismi EU. Contatti sono disponibili qui: [www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/](http://www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/)

### 6. Dati personali.

6.1 Il nostro obiettivo è proteggere sempre i dati personali che trattiamo al meglio delle nostre capacità. Ciò significa che ci impegniamo sempre a salvaguardare la tua privacy e a rispettare la legislazione applicabile sui dati personali, incluso ma non limitato al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR).

6.2 Quando invii una segnalazione di Whistleblowing, tratteremo i dati personali in essa contenuti al fine di adempiere ai nostri obblighi legali secondo, tra le altre cose, la Direttiva Whistleblowing. Puoi trovare ulteriori informazioni su come trattiamo i dati personali contenuti in una Whistleblowing report qui: [nrf.whistlelink.com/privacy-policy](http://nrf.whistlelink.com/privacy-policy)

### 7. Quali sono i tuoi diritti?

7.1 Ci impegniamo ad attuare e mantenere le misure necessarie e adeguate al fine di vietare qualsiasi forma di ritorsione nei tuoi confronti a seguito della presentazione di una segnalazione di Whistleblowing, comprese minacce e tentativi di ritorsione.



## CANALE DI SEGNALAZIONE (Whistleblowing policy)

7.2 A titolo esemplificativo, divieto di ritorsioni a seguito alla compilazione Whistleblowing report significa, ad esempio, divieto di (a) sospensione, licenziamento o misure equivalenti; (b) retrocessione o rifiuto di promozione; (c) trasferimento di funzioni, cambiamento della sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro; (d) rifiuto della formazione; (e) una valutazione negativa delle prestazioni o una referenza lavorativa; (f) imposizione o amministrazione di qualsiasi misura disciplinare, rimprovero o altra sanzione, inclusa una sanzione pecuniaria; (g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; (h) discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto; (i) mancata conversione di un contratto di lavoro temporaneo in uno a tempo indeterminato, laddove avevi legittime aspettative che ti sarebbe stato offerto un lavoro a tempo indeterminato; (j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto di lavoro temporaneo; (k) danni, anche alla tua reputazione, in particolare sui social media, o perdite finanziarie, inclusa la perdita di affari e di reddito; (l) inserimento nella lista nera sulla base di un accordo formale o informale di settore o di settore, che potrebbe comportare l'impossibilità, in futuro, di trovare lavoro in tale settore o industria; (m) risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi; (n) annullamento di una licenza o permesso; o (o) riferimenti psichiatrici o medici.

7.3 Si prega di notare che, oltre alle informazioni fornite nella presente politica di Whistleblowing report, l'autorità competente fornisce informazioni e consulenza complete e indipendenti, facilmente accessibili e gratuite, sulle procedure e i rimedi disponibili, nonché sulla protezione contro ritorsioni e sui diritti che hai. Le informazioni di contatto sono disponibili qui: [www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/](http://www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/)

2            2.1 L'informatore che segnala un sospetto illecito o una violazione del diritto dell'Unione non dovrebbe agire per guadagno personale.

### **8. Come tratteremo le relazioni interne.**

8.1 Confermeremo la ricezione della whistleblowing report da parte tua, entro sette giorni dal ricevimento.

8.2 Abbiamo designato il nostro dipartimento Risorse Umane, vedere i dettagli di contatto di seguito, per dare seguito alla segnalazione di Whistleblowing, che manterrà la comunicazione con te e ove necessario, ti chiederà ulteriori informazioni, a più tardi tre mesi dalla presa di coscienza della ricevuta, fornirti un feedback.

8.3 Entro 3 mesi ti aggiorneremo sulla valutazione e su eventuali azioni intraprese in merito alla segnalazione. Non è obbligatorio indagare su ogni segnalazione. Ciò non è sempre possibile, desiderabile o necessario. Se scegliamo di non indagare su una segnalazione e di non intraprendere ulteriori azioni, ti informeremo di questa decisione e ne forniremo le ragioni.

8.4 Se la segnalazione è in fase di indagine, sarai tenuto informato sulle fasi di follow-up.

8.5 L'indagine sarà condotta da un soggetto imparziale, garantendo che nessun individuo che potrebbe essere o è stato coinvolto nel presunto illecito sarà responsabile della conduzione dell'indagine.

8.6 Se il sospetto di un comportamento illecito risulta fondato, verranno adottate misure adeguate e giuste per porre rimedio alla situazione. L'informatore sarà informato sui principali risultati non appena l'indagine sarà conclusa.



## CANALE DI SEGNALAZIONE (Whistleblowing policy)

### 9. Come contattarci?

9.1 In caso di domande sulla presente politica di Whistleblowing come compilare un Whistleblowing report si prega di contattarci tramite le seguenti informazioni di contatto:

#### 9.1.1 NRF contatti :

Nuria Bonet Ontiveros (HR Iberia)  
n.bonetontiveros@nrf.eu / +34 610191245

Aleksandra Jaworska (HR EE)  
a.jaworska@nrf.eu / +48 668 672 174

Samantha Mokkink (HR DACH/BNLX)  
s.mokkink@nrf.eu / +31658836815

Sterre Galesloot (HR Group, France & Italy)  
s.galesloot@nrf.eu / +316682532536

Jan Landeweerd (Confidential Advisor for Mill & Milsbeek)  
jan.landeweerd@arbounie.nl/ vertrouwenspersoon@arbounie

#### 9.1.2 Whistelinks contact information:

Whistleblowing Solutions AB  
Norrkatan 10  
432 41 Varberg, Sweden  
0046 (0)706 838288

