

Pluxee politica di comunicazione (Speak up) e denuncia (Whistleblowing) delle irregolarità

Versione 3.0 | 16/01/2025



Sommario

1.	GESTIONE DEL DOCUMENTO	2
1.1	Verifica documento	2
1.2	Storico delle modifiche	2
1.3	Lista di distribuzione	2
2.	GLOSSARIO	3
3.	INTRODUZIONE E AMBITO	4
4.	PRINCIPI GENERALI	4
7.	PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE	6
8.	RISERVATEZZA	10
9.	DIVULGAZIONE ESTERNA	11
10.	INDAGINI E RISULTATO	12
11.	PROTEZIONE E SUPPORTO	12
12.	RESPONSABILITÀ E DENUNCIA	13
13.	DATI DI CONTATTO	14
14.	MAGGIORI INFORMAZIONI	15

1. Gestione del documento

1.1 Verifica documento

	Funzione	Dipartimento	Data	Firma
Redatto e verificato da	Compliance Manager	Direzione generale	16/01/2025	
Approvato da	CEO	Direzione generale	16/01/2025	

2

1.2 Storico delle modifiche

Versione	Data	Descrizione modifica	Autore
1.0	15/12/2023	Prima emissione dopo il cambio di ragione sociale e adeguamento D.Lgs 24/2023	Compliance Manager
2.0	06/11/2024	Secondo emissione	Compliance Manager
3.0	16/01/2025	Terza emissione	Compliance Manager

1.3 Lista di distribuzione

Nome	Società	Dipartimento
Tutti i dipendenti	PLUXEE	

2. Glossario

Termine	Definizione
Whistleblowing	Sistema di denuncia delle irregolarità nonché un meccanismo globale di reclamo che consente la divulgazione di informazioni relative a sospetti illeciti, pericoli sul posto di lavoro o violazioni delle politiche interne.
Segnalazione	Comunicazione “circostanziata” redatta dal segnalante, che consente di individuare in modo sufficientemente dettagliato gli elementi oggettivi che consentono di avviare un’istruttoria, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: modalità e finalità della condotta o dell’illecito, periodo di riferimento temporale della condotta, attori coinvolti, modalità di elusione del sistema di controllo, copia della documentazione citata, ecc.
Segnalante o Whistleblower	Soggetto, interno o esterno all’azienda, che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, attività illecite o fraudolente poste in essere dall’organizzazione. Le rivelazioni possono essere di varia natura: violazione di una legge, di un regolamento, di una policy, di un codice etico comportamentale.
Segnalato	Soggetto che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni.
Responsabile del caso	Soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione, che può essere una persona o un ufficio interno autonomo e dedicato con personale specificamente formato oppure un soggetto esterno, che opera in outsourcing, anch’esso autonomo e con personale competente.

3. Introduzione e ambito

Pluxee International (Pluxee Int.) e le controllate (Pluxee entities) sono impegnate a condurre l'attività nel rispetto dei valori Pluxee (Spirito di servizio, Spirito di squadra e Spirito di progresso), nonché dei principi etici che consentono a Pluxee di operare con onestà e integrità, senza corruzione o conflitti di interesse, eliminando ogni forma di discriminazione, molestia o lavoro indotto e garantendo che la schiavitù e il traffico di esseri umani non si concretizzino in alcuna parte dell'attività o della catena di fornitura.

In accordo anche con quanto previsto dal Modello Organizzativo introdotto per mitigare il rischio della commissione dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

4

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti e i collaboratori osservino i succitati principi, rispettando la policy sui diritti umani, il codice di condotta aziendale e il codice etico, partecipando alle sessioni di formazione relative. Coloro che lavorano per e con Pluxee devono operare con integrità nell'ambito del loro rapporto con Pluxee.

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti, consulenti, appaltatori, lavoratori occasionali, lavoratori temporanei (lobbisti, specialisti in affari pubblici) di seguito denominati i "lavoratori", che operano per Pluxee.

La presente Politica definisce gli standard e le procedure per effettuare eventuali segnalazioni e intende altresì fornire le linee guida per promuovere interventi responsabili e sicuri da parte dei dipendenti e degli stakeholder, senza temere conseguenze negative.

Gli obiettivi della presente Politica sono:

- Incoraggiare dipendenti e lavoratori a riferire quanto prima eventuali sospetti di illeciti, con la consapevolezza che le loro segnalazioni saranno prese sul serio e che verranno condotte le opportune indagini.
- Fornire ai dipendenti le informazioni necessarie, tramite uno strumento per presentare le segnalazioni che garantisca il rispetto della loro riservatezza e delle informazioni trasferite, permettendo loro di segnalare attraverso diversi livelli di anonimato.
- Fornire a dipendenti e lavoratori indicazioni su come presentare tali segnalazioni.
- Rassicurare i dipendenti e lavoratori sul fatto di poter presentare segnalazioni veritiere, senza temere ritorsioni, anche nel caso in cui dovessero rivelarsi errate.

4. Principi generali

Si incoraggiano tutti i dipendenti e collaboratori a essere consapevoli dell'importanza di prevenire atti illeciti sul posto di lavoro e a presentare qualsiasi segnalazione, ai sensi della presente Politica, laddove la divulgazione sia nell'interesse comune.

Tutti devono prestare attenzione a condotte illegali o immorali e riferire qualsiasi comportamento di tale natura di cui vengano a conoscenza.

Siamo tutti responsabili: se vedete qualcosa, ditelo!

Nessun lavoratore o collaboratore sarà sanzionato per aver segnalato un fatto ai sensi della presente Politica, non vi sarà alcuna ritorsione in caso di segnalazione.

Qualsiasi ritorsione nei confronti di un lavoratore o un dipendente, a seguito di una sua segnalazione, costituirà un'infrazione disciplinare.

In caso di comportamenti illeciti, rilevati a seguito delle indagini previste dalla presente Politica, verranno applicate le procedure disciplinari della Società, in aggiunta a eventuali e opportune misure esterne.

Tenete presente che l'ordine di coprire un atto illecito costituisce di per sé un reato disciplinare. Qualora venga detto di non presentare o perseguire le segnalazioni, anche da una persona autorevole come un dirigente, i dipendenti e i collaboratori non dovranno accettare di restare in silenzio e dovranno avvalersi del canale per la denuncia delle irregolarità (whistleblowing).

5

5. Che cosa si intende per Whistleblowing?

Il whistleblowing è il sistema di denuncia delle irregolarità ed è un meccanismo globale di reclamo che consente la divulgazione di informazioni relative a sospetti illeciti, pericoli sul posto di lavoro o violazioni delle politiche interne.

La comunicazione di tali atti, se correttamente effettuata (vale a dire in buona fede e senza interessi personali), è pienamente tutelata dalla legge, fermo restando qualsiasi altro danno o discriminazione derivanti dalla divulgazione. Vi garantiamo che non verranno adottate misure disciplinari o altre misure nei vostri confronti se una vostra preoccupazione, manifestata in buona fede, dovesse successivamente risultare errata o fuorviante.

Tuttavia, Pluxee è intenzionata a sostenere i dipendenti e collaboratori nel presentare qualsiasi segnalazione in buona fede che possa essere di interesse comune. In caso di sospetti riguardanti una qualsiasi delle questioni elencate di seguito, invitiamo i dipendenti e collaboratori a comunicarli seguendo la procedura interna descritta al paragrafo 7 "Presentare una segnalazione". Tale procedura può comprendere gli illeciti riguardanti sospetti di (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- Riciclaggio di denaro
- Finanziamento del terrorismo
- Evasione fiscale, corruzione e tangenti
- Conflitti di interesse
- Frode finanziaria, irregolarità contabili e di revisione
- Divulgazione non autorizzata di informazioni riservate
- Provocare/ignorare rischi ambientali o di sicurezza
- Lesioni fisiche
- Furto di denaro o di merci
- Sconti non autorizzati
- Molestie, lavoro forzato, schiavitù, tratta di esseri umani, violazioni del diritto del lavoro e dei diritti umani
- Violazione di politiche e procedure interne

Si ritiene che il soggetto che denuncia le irregolarità (whistleblower) agisca "in buona fede" quando fornisce informazioni che ritiene esaurienti, corrette e precise, anche qualora emerga successivamente che il suo giudizio è stato errato.

Il whistleblower non deve mai indagare personalmente sulla questione, né cercare prove per consolidare la credibilità del caso.

6. Chi è il Whistleblower?

Il whistleblower è una persona che presenta una segnalazione in buona fede e nell'interesse comune aziendale, riguardante qualsiasi violazione, grave ed evidente, o riguardante una delle circostanze elencate poc'anzi.

Se un dipendente o un collaboratore ha segnalazioni in buona fede da presentare, relative a sospetti illeciti, pericoli che influiscono sulle nostre attività o violazioni delle politiche interne, dovrà riferirlo conformemente alle procedure definite dalla presente Politica.

Se i dipendenti e collaboratori non sono certi che una determinata azione rientri nell'ambito di applicazione della presente Politica, dovranno rivolgersi direttamente al responsabile locale per le denunce delle irregolarità (Whistleblowing Champion – HR Director).

Sarà considerato un whistleblower qualsiasi dipendente o collaboratore che:

- Conosce personalmente i fatti in questione
- Agisce in buona fede
- Non trae vantaggio dalla segnalazione, né riceve alcun compenso per la stessa
- Non ha intenzione di nuocere

7. Presentare una segnalazione

a. Principi

Vogliamo che dipendenti e collaboratori siano in grado di presentare eventuali segnalazioni, in qualsiasi fase, al loro diretto responsabile e/o al loro whistleblowing champion.

A quest'ultimo spetta la responsabilità di garantire che la presente Politica venga applicata correttamente in modo che dipendenti e collaboratori possano presentare le segnalazioni senza timore di ritorsioni. Al whistleblowing champion spetta altresì la responsabilità di rispondere ai dubbi manifestati e alle domande poste dai dipendenti riguardo questioni di etica o comportamenti illeciti, nonché di contribuire alle indagini e risolvere le problematiche etiche o di condotta illecita.

A livello di Pluxee Int. è presente una Case Review Unit presieduta dal Chief Human Resources Officer di Pluxee (Membro COMEX di Pluxee Int.) e comprende il Pluxee SVP Ethics & Compliance (Pluxee Int. COMEX n-1).

Di volta in volta, e in base alle circostanze, potrebbe essere richiesto a un Rappresentante di zona, e a qualsiasi dipendente pertinente, di unirsi alla Pluxee Int. Case Review Unit.

Inoltre, dipendenti e collaboratori potrebbero venire a conoscenza di segnalazioni tramite terzi, quali ad esempio: clienti, lobbisti, consulenti per gli affari pubblici, avvocati, autorità di regolamentazione o la polizia. Laddove non sia possibile dissipare i dubbi a livello informale, i dipendenti dovranno contattare immediatamente il whistleblowing champion locale o qualsiasi membro della Pluxee Int. Case Review Unit, che inoltrerà allo strumento di comunicazione (Speak Up), per accertarsi che sia analizzato e, ove opportuno, esaminato.

Nel corso delle indagini, ai dipendenti e ai collaboratori viene chiesto di mantenere la riservatezza di tutte le informazioni. Qualsiasi documentazione o prova potenziale dovrà essere conservata in un luogo sicuro fino a quando i soggetti incaricati delle indagini non ne faranno richiesta. Nulla dovrà essere distrutto, modificato o (in caso di dati informatici) eliminato, in quanto potrebbe essere necessario per indagare a fondo sulla questione.

b. Lo strumento Speak Up di Pluxee

Nel caso in cui si sospetti un comportamento scorretto e si ritenga in buona fede che la questione non possa essere affrontata attraverso i canali disponibili, è possibile utilizzare lo strumento Speak Up, un meccanismo che permette di presentare le segnalazioni in via confidenziale. Quest'ultimo è gestito da una terza parte indipendente ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni l'anno, in ogni lingua.

Una segnalazione può essere effettuata attraverso lo strumento Speak Up tramite il sito: www.pluxee.it/condotta-responsabile/.

7

Nel presentare la segnalazione, si prega di fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate per consentire una valutazione e un'indagine adeguate, come per esempio le informazioni di background, la storia e il motivo della preoccupazione, eventuali documenti, ecc.

Lo strumento Speak Up non è una linea telefonica di emergenza o un mezzo sostitutivo per contattare le forze dell'ordine. Le informazioni trasmesse dai whistleblower, attraverso questo servizio, potrebbero non essere esaminate immediatamente. Se il whistleblower si trova di fronte a un'emergenza tale da costituire un rischio per la vita o ritiene di trovarsi di fronte alla minaccia di un imminente danno fisico, dovrà contattare immediatamente la polizia o i soccorsi locali.

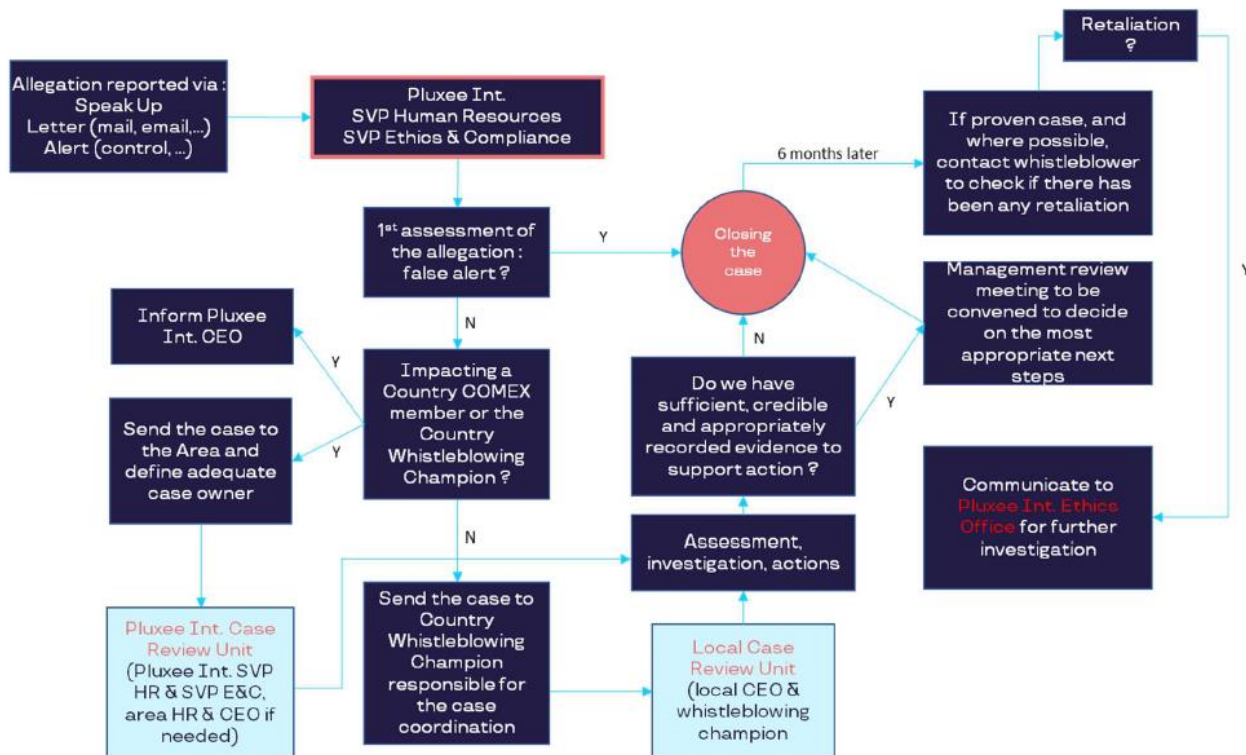
Si ricorda che qualsiasi e-mail, documento inviato per posta e avviso derivante da controlli o discussioni su un problema verranno registrati nello strumento di Speak Up e saranno in linea con le decisioni e le procedure di indagine definite da Pluxee Int.

Per quanto riguarda l'anonimato, non incoraggiamo dipendenti e collaboratori ad effettuare le divulgazioni in forma anonima, tuttavia esiste questa possibilità (cfr. sezione 8 "Riservatezza"). Lo strumento Speak Up offre due opzioni per presentare una segnalazione:

- Anonimato parziale: i dati di contatto del whistleblower non vengono comunicati, tuttavia, il whistleblower accetta di essere contattato dai soggetti incaricati delle indagini, tramite la piattaforma Speak Up
- Nessun anonimato: i dati di contatto del whistleblower vengono comunicati e il whistleblower accetta di essere contattato dai soggetti incaricati delle indagini, tramite e-mail

Nell'ottica di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, indipendentemente se questa sia effettuata con registrazione nominativa (per la quale si richiede al soggetto segnalante di indicare obbligatoriamente nome, cognome e indirizzo e-mail) oppure in forma anonima (in cui i dati personali del segnalante non sono richiesti), al segnalante verrà data comunicazione della presa in carico della segnalazione, contestualmente all'invio della stessa.

c. Verifica e indagini - gestione dei casi



Procedura di verifica:

Tutte le segnalazioni devono essere registrate nello strumento Speak up. In base alla natura, all'urgenza e al potenziale impatto della vostra segnalazione, il caso sarà gestito dal membro appropriato o dal responsabile del caso all'interno della Case Review Unit.

Abbiamo identificato varie situazioni, secondo cui verranno gestiti i casi:

CASE REVIEW UNIT CORRISPONDENTE	SEGNALAZIONE NEI CONFRONTI DI:						
	Dipendente Pluxee Entity (non membro COMEX, non whistleblowing champion)	Pluxee Entity Membro del COMEX	Pluxee Entity Whistleblo wing Champion	Pluxee membro COMEX di zona	Pluxee Dipendente di zona	Pluxe e Int. Memb ro COM EX	Dipendente Pluxee Int. & Pluxee che lavora a Issy Les Moulineaux
Pluxee Entity Case Review Unit	X						
Pluxee Int. (con) Case Review Unit di zona		X	X		X		
Pluxee Int. Case Review Unit				X			
Pluxee Int. / Group Ethics team						X	X

Membri delle Case Review Unit:

	RUOLI	RESPONSABILITÀ / POSIZIONE
Pluxee Entity Case Review Unit	Presidente Case Review Unit	Pluxee Entity CEO
	Membro della Case Review Unit	Pluxee Entity Whistleblowing Champion
	<i>Partecipanti invitati</i>	Presidente ODV
Pluxee Int. Case Review Unit	Pluxee Int. Presidente Case Review Unit	Pluxee Int. Chief Human Resources Officer (CHRO) – membro COMEX
	Pluxee Int. membro Review Unit	Pluxee SVP Ethics & Compliance – COMEX n-1
	<i>Rappresentanti di zona</i>	<i>In base alle circostanze (vedere la tabella precedente), ai Rappresentanti di zona potrebbe essere richiesto di unirsi alla Pluxee Int. Case Review Unit quando sono coinvolti un COMEX di un'Entità Pluxee, il whistleblowing champion o un dipendente di zona di un'Entità Pluxee.</i>
	<i>Partecipanti invitati</i>	Presidente ODV

Un membro della Case Review Unit può, su base volontaria, abbandonare l'intera procedura o non parteciparvi, qualora ritenga che una questione dia origine a un conflitto di interesse.

Le problematiche sono gestite dai membri delle Case Review Unit, salvo che la segnalazione incrimini direttamente uno dei rispettivi membri o sia in qualche modo correlata alle azioni di quel membro o supervisionata dallo stesso (es. resoconti diretti). In tali casi, sarà la Case Review Unit di Pluxee Int. ad agire con riguardo alla problematica presentata.

La procedura di escalation ha lo scopo di fornire ai membri della Case Review Unit una conoscenza e consapevolezza tali da stabilire chi gestirà l'indagine e chi sarà il responsabile decisionale per quanto riguarda l'esito finale.

LIVELLO DI ESCALATION	DESCRIZIONE DELL'ESCALATION
LIVELLO 4	<p>Pluxee Int. SVP Ethics & Compliance dovrà essere informato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualsiasi segnalazione legittima concernente: un membro COMEX (Pluxee Int. or Pluxee Entity) o un membro responsabile di zona (Area leadership), ivi incluso un responsabile senior (Senior Leader); • Qualsiasi segnalazione di lavoro forzato; • Qualsiasi segnalazione legittima di corruzione sistematica/diffusa o violazione di diritti umani; • Qualsiasi segnalazione legittima di tangenti; • Qualsiasi segnalazione legittima di grave minaccia o danno all'interesse pubblico; • Qualsiasi segnalazione legittima di morte o grave danno fisico da parte di un dirigente.

LIVELLO 3	Ogni segnalazione legittima di furto o frode valutata come pari a oltre EUR 20.000 dovrà essere notificata al Pluxee Int. SVP Ethics & Compliance and SVP Group Internal Audit.
LIVELLO 2	Il CEO di Pluxee Group e il CEO di zona, secondo il caso, dovranno essere informati qualora un caso riguardi un Membro di Pluxee Int./Pluxee Entity/membro COMEX di zona o il Whistleblowing Champion di una Pluxee Entity.
LIVELLO 1	<p>Il Whistleblowing Champion di una Pluxee Entity sarà informato di qualsiasi segnalazione che abbia un collegamento con la sua Entità, salvo che il whistleblowing champion sia coinvolto.</p> <p>Il Whistleblowing Champion, e il CEO di Pluxee a seconda di chi riceve la segnalazione per livello, informa: in ogni caso il Presidente ODV mediante mail odv.it@pluxeegroup.com che valuterà quelli di sua competenza e il Social Performance Team di Pluxee Italia per i casi inerenti SA8000 tramite mail sa8000.it@pluxeegroup.com e il Comitato per parità di genere, DE&I all'indirizzo seguente segnalazioni_paritadigenere_DE_I.it@pluxeegroup.com;</p>

Le segnalazioni saranno sottoposte ad una prima analisi e, se necessario, verranno opportunamente esaminate. Quando possibile, sarete informati dei risultati complessivi. Intendiamo precisare che non saremo in grado di fornirvi informazioni dettagliate sull'esito di un caso (o sulle azioni ad esso correlate), per motivi di riservatezza, privacy e per i diritti legali di tutte le parti interessate.

Ricordiamo che il Pluxee Int. SVP Ethics & Compliance organizza una verifica regolare dei casi segnalati tramite lo strumento Speak Up, per accertarsi che i casi siano gestiti adeguatamente.

Si fa presente che la persona segnalante verrà informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data della comunicazione della presa in carico della segnalazione.

Le segnalazioni, i dati e la relativa documentazione sono conservati per 24 mesi a decorrere dalla data di conclusione del processo di gestione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il Responsabile del caso, informato prontamente il segnalante prima della scadenza con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al segnalante periodici aggiornamenti.

8. Riservatezza

In base alla presente Politica e attraverso lo strumento Speak Up, che fornisce diversi modi per effettuare una segnalazione (anonima o con registrazione), tutti i dipendenti e lavoratori sono in grado di esprimere apertamente i propri timori. Tuttavia, qualora qualcuno intendesse presentare segnalazioni in via confidenziale, Pluxee si attiverà per mantenere riservate le identità e i tratti caratteristici di tale soggetto.

Non incoraggiamo dipendenti e lavoratori a effettuare le divulgazioni in forma anonima; tuttavia, essi hanno la possibilità di farlo (laddove consentito dalle leggi del proprio paese). Un'indagine adeguata potrebbe essere più difficile o persino impossibile se, a seguito di una divulgazione, non riusciamo a ottenere ulteriori informazioni da qualcuno ed è anche più difficile stabilire se una qualsiasi segnalazione è credibile.

Una volta completata la denuncia tramite lo strumento Speak Up, il whistleblower riceverà un "numero di accesso" esclusivo. Tale numero può essere utilizzato per accedere allo strumento Speak Up e verificare il progresso della denuncia.

Il whistleblower potrà anche verificare se la persona che gestisce la sua comunicazione ha dei riscontri da trasmettere o altre domande da porre. Se il whistleblower lo desidera, potrà fornire ulteriori informazioni.

Il numero di accesso è particolarmente importante se il whistleblower sceglie di rimanere anonimo, in quanto Pluxee/Pluxee Int, in tal caso, potrà contattarlo/la solo attraverso questo canale.

I whistleblower preoccupati di possibili ritorsioni in caso di rivelazione della loro identità dovranno parlarne con il whistleblowing champion, in modo da poter adottare le misure appropriate per garantire la riservatezza (vedi sezione 11 "Protezione e supporto").

9. Divulgazione esterna

Lo strumento Speak Up consente vari interventi: segnalazione, indagine e correzione di eventuali atti illeciti sul posto di lavoro. Nella maggior parte dei casi, dipendenti e lavoratori non dovrebbero trovarsi nella condizione di avvertire nessuno all'esterno.

Il diritto locale può riconoscere che in alcuni casi potrebbe essere opportuno che un lavoratore segnali le proprie preoccupazioni a un organismo esterno, come la polizia, un organo di regolamentazione o un consulente legale.

Consigliamo vivamente a dipendenti e lavoratori di chiedere consiglio prima di effettuare una segnalazione a un organo esterno.

Le segnalazioni riguardano normalmente la condotta dei nostri dipendenti e lavoratori, ma talvolta potrebbero riguardare le azioni di terze parti, clienti, fornitori o intermediari. A tal fine, è opportuno contro verificare le leggi locali.

In ogni caso, incoraggiamo vivamente a ricorrere alla segnalazione interna. Il Whistleblowing champion resta a disposizione per qualsiasi consiglio o chiarimento.

Si precisa che, nel rispetto del D.Lgs n. 24/2023 il segnalante, in aggiunta alla possibilità di effettuare una segnalazione attraverso questa piattaforma informatica, potrà effettuare una **segnalazione esterna** all'ANAC qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, la persona segnalante potrà effettuare una **divulgazione pubblica**, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha 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.

10. Indagini e risultato

Una volta presentata una segnalazione, quest'ultima sarà oggetto di approfondite indagini e il whistleblower riceverà, tramite lo strumento Speak Up, una conferma di ricevimento delle informazioni e potrebbe essere tenuto a fornire ulteriori dettagli. Tutte le informazioni fornite dalla Società dovranno essere mantenute riservate per tutta la durata dell'indagine e successivamente alla stessa e saranno condivise solo se necessario: i dettagli sul caso, l'identità del whistleblower e quella di chiunque altro menzionato (es. segnalato) nella segnalazione saranno mantenute riservate.

Se un whistleblower viene coinvolto in un'indagine, dovrà collaborare e rispondere a tutte le domande in modo completo e onesto. Dichiarazioni erranee o informazioni false fornite ai soggetti incaricati delle indagini sul caso denunciato dal whistleblower, nonché il ritardo, l'interferenza o il rifiuto di collaborare a un'indagine in corso potrebbero portare a provvedimenti disciplinari.

Tutte le parti coinvolte, compresi i soggetti accusati, hanno diritto alla riservatezza per evitare danni non necessari alla reputazione. Se, pertanto, il whistleblower partecipa o viene a conoscenza di un'indagine, dovrà mantenere la riservatezza sulla questione.

Tratteremo le segnalazioni in modo equo e appropriato, avvalendoci della presente Politica e della Politica in materia di indagini per conseguire tale obiettivo. Dipendenti e collaboratori potrebbero quindi osservare cambiamenti nell'attività quotidiana, con riferimento alle segnalazioni presentate.

Se, tuttavia, dispone di prove circa il perdurare della violazione, il whistleblower deve contattare il whistleblowing champion di riferimento.

11. Protezione e supporto

Sappiamo che chi presenta segnalazioni sul posto di lavoro è talvolta preoccupato per le eventuali ripercussioni o ritorsioni. Incoraggiamo la trasparenza eosterremo i dipendenti e lavoratori che effettuano segnalazioni in buona fede e nell'interesse comune, anche se si rivelano errate, ai sensi di questa Politica.

I dipendenti e lavoratori non subiranno alcun trattamento lesivo in seguito alle segnalazioni effettuate, a condizione che ritengano ragionevolmente che esse siano vere, che la divulgazione sia effettuata alla persona/all'ente corretta/o e che le segnalazioni non siano formulate per guadagno personale.

Il "trattamento lesivo" può includere licenziamento, azioni disciplinari, bullismo, discriminazione o minacce. I dipendenti e lavoratori che ritengano di aver subito un trattamento di questo tipo dovranno immediatamente informare il whistleblowing champion locale e la Pluxee Int. Case Review Unit, che nomineranno un soggetto incaricato di condurre le indagini.

I datori di lavoro e i lavoratori non devono minacciare, compiere atti di bullismo, molestare o attuare ritorsioni contro i whistleblower e chiunque sia coinvolto in tali comportamenti sarà soggetto ad azioni disciplinari che potrebbero comportare il licenziamento.

Ricordate che ogni persona che parla è protetta. State certi che non sarete penalizzati per aver manifestato in buona fede preoccupazioni per una sospetta condotta scorretta.

La presente Politica non garantisce protezione dalle azioni disciplinari, laddove si appuri che la stessa persona che ha presentato la segnalazione ha commesso l'illecito. Tuttavia, il fatto di aver effettuato una segnalazione può essere considerato un significativo fattore attenuante in sede di eventuale procedimento disciplinare.

Le denunce presentate ai sensi della presente Politica che risultino essere dolose, o effettuate con la consapevolezza che le stesse non erano vere, potrebbero comportare l'adozione di misure disciplinari nei confronti del dipendente o lavoratore, conformemente alla procedura disciplinare della Società.

12. Responsabilità e denuncia

I dipendenti e i lavoratori sono responsabili della divulgazione di qualsivoglia illecito sul posto di lavoro e della presentazione di segnalazioni, ai sensi della presente Politica, laddove la divulgazione sia nell'interesse comune.

Il Pluxee Int./Group COMEX ha delegato al Comitato questioni etiche e compliance (Ethics & Compliance Committee) e ai membri della Case Review Unit il potere e la responsabilità generale di implementare la presente Politica, sia a livello di Pluxee Int che di Paesi, e di verificare l'efficacia delle azioni intraprese in risposta alle segnalazioni effettuate conformemente alla stessa.

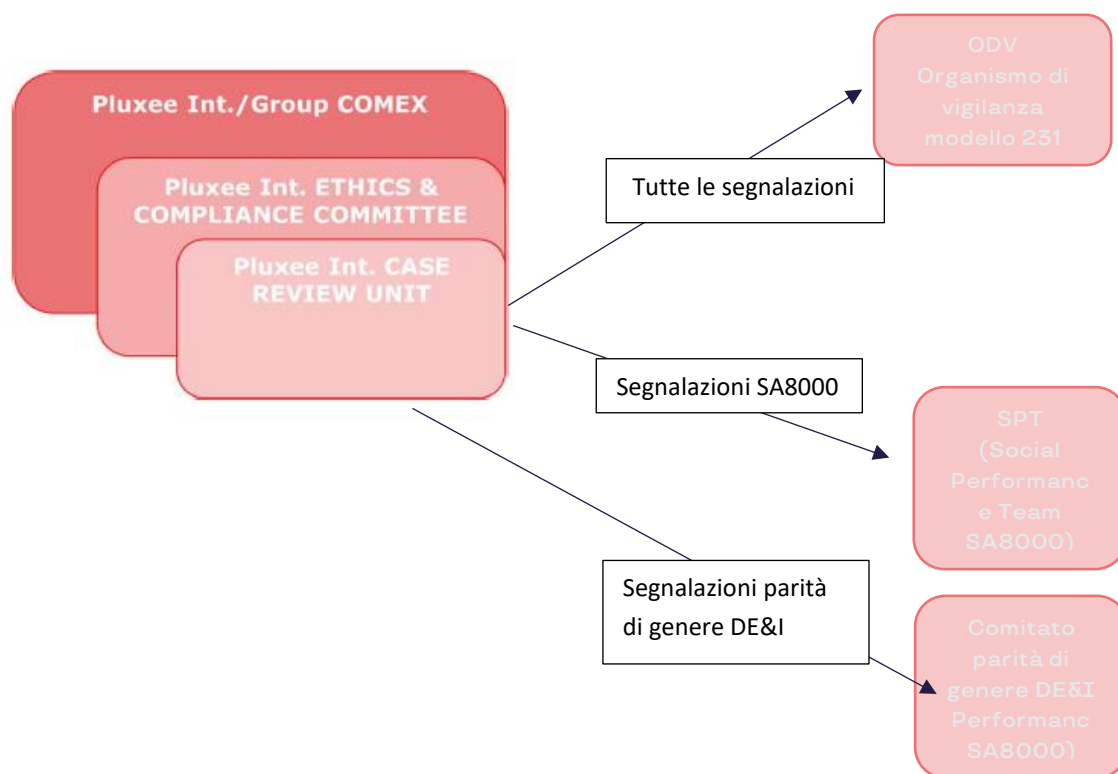
Pluxee Int. Ethic & Compliance Committee è responsabile di monitorare l'efficienza del meccanismo di reclamo, attraverso una serie di statistiche fornite dalla Pluxee Int. Case Review Unit.

Pluxee Int Ethics & Compliance Committee delega al whistleblowing champion locale l'efficacia operativa del meccanismo di reclamo globale, così come la gestione delle segnalazioni.

Il whistleblowing champion è incaricato di organizzare le indagini sulle segnalazioni dei dipendenti e lavoratori, nonché di riferire alla Pluxee Int. Case Review Unit qualsiasi segnalazione grave. Il whistleblowing champion è tenuto altresì a rendere noto, tramite il canale preposto, al Presidente ODV le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi del modello 231.

Pluxee Int. Ethic & Compliance Committee riferirà periodicamente al Pluxee Int./Group COMEX e al Pluxee Int. Internal Audit sui casi più gravi. La Pluxee Int. Case Review Unit è inoltre responsabile di esaminare l'efficacia delle azioni intraprese in risposta alle segnalazioni presentate.

Organizzazione di Pluxee Int. Committees and Unit:



13. Dati di contatto

Meccanismo globale di reclamo: Servizio Speak Up. Questo servizio vi dà l'opportunità di presentare segnalazioni in forma riservata e nella vostra lingua, 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni l'anno. Una segnalazione può essere effettuata attraverso lo strumento Speak Up tramite il : www.pluxee.it/condotta-responsabile/.

Se ritenete che la vostra preoccupazione, o che una preoccupazione manifestata che vi riguardi, non sia stata gestita in modo appropriato o che un'indagine non sia stata condotta correttamente, Vi preghiamo di informare il Pluxee Int. /Group Ethics:

PLUXEE INTERNATIONAL ETHIC OFFICE
 255, quai de la Bataille de Stalingrad
 92866 Issy-les-Moulineaux - Cedex 9
 FRANCE

Indirizzi e-mail:

- speakup.group@pluxeegroup.com

14. Maggiori informazioni

La Società si riserva il diritto di interpretare e/o modificare in qualsiasi momento la presente politica per mantenere la conformità alle leggi e alle normative applicabili o per agevolare i cambiamenti organizzativi in Pluxee Group. La presente politica è soggetta all'esame e all'approvazione dei team Pluxee Ethics & Compliance and Human Resources.

Documenti:

- Documento di Pluxee sul rispetto dei diritti umani
- Documento di Pluxee sulla condotta d'impresa responsabile
- Documento di Pluxee sulla protezione dei dati

- **TALI DOCUMENTI DI PLUXEE SONO DISPONIBILI SUL SITO WEB DI Pluxee Italia O SU RICHIESTA.**