



Disposizioni per la tutela dei whistleblower

(Versione riveduta 2 – aggiorn.: nov. 2021)

Introduzione

Secondo il Sarbanes-Oxley Act approvato nel 2002, ogni organizzazione, sia essa con o senza scopo di lucro commette un reato secondo la legge federale statunitense quando adotta provvedimenti ritorsivi nei confronti di un "whistleblower" che segnala attività illegali o inammissibili. Inoltre, le aziende quotate in borsa sono tenute a istituire una procedura riservata per le segnalazioni di usi impropri dei fondi dell'organizzazione. Le presenti disposizioni descrivono nel dettaglio il processo in questione.

Le disposizioni sono parte integrante del Compliance Management System (CMS) di Orion. L'organizzazione della compliance di Orion provvederà a istruire tutti i dipendenti sul modo di utilizzare la piattaforma di whistleblowing per la segnalazione di (presunte) violazioni e provvederà a incentivare l'utilizzo degli strumenti di segnalazione per i whistleblower nell'intera azienda e a sensibilizzare le persone.

Informazioni generali

Il Codice di condotta di Orion Engineered Carbons ("**Codice di condotta**") pretende dai membri del Consiglio di amministrazione, dirigenti e dipendenti l'osservanza di elevati standard etici sul piano professionale e personale nell'esercizio delle loro funzioni e responsabilità. Dipendenti e rappresentanti dell'organizzazione sono tenuti ad adempiere alle proprie funzioni con onestà e integrità osservando tutte le leggi e i regolamenti vigenti.

Quali violazioni devono essere segnalate?

Secondo le presenti disposizioni, spetta a tutti i membri del Consiglio di amministrazione, dirigenti e dipendenti osservare il Codice di condotta e segnalare violazioni o presunte violazioni del nostro Codice di condotta o di altre direttive aziendali nonché di leggi o regolamenti. Inoltre, tutti i nostri fornitori, clienti e contraenti nonché tutti i soggetti terzi interessati sono liberi di segnalare violazioni o presunte violazioni del nostro Codice di condotta o di altre direttive aziendali nonché di leggi o regolamenti.

Le violazioni possono riguardare sia il nostro Codice di condotta o altre direttive aziendali sia leggi o regolamenti. Richiedono una segnalazione soprattutto le violazioni che riguardano gli ambiti seguenti:

- diritti umani e condizioni di lavoro
- schiavitù moderna e tratta di esseri umani
- lavoro minorile



- vessazioni e discriminazione
- salute e sicurezza
- ambiente
- tangenti o corruzione
- comportamento anticoncorrenziale
- insider trading
- sicurezza dei dati e delle informazioni

No a misure ritorsive

Nessun membro del Consiglio di amministrazione, dirigente o dipendente che segnala in buona fede una violazione del Codice di condotta, delle leggi o di regolamenti può essere sottoposto a vessazioni o misure ritorsive oppure subire conseguenze negative per il proprio rapporto di lavoro. Un dipendente che sottopone a misure ritorsive una persona che in buona fede ha segnalato una violazione è soggetto a misure disciplinari che possono andare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Le presenti disposizioni servono a incoraggiare e a consentire a dipendenti e ad altri di affrontare seri problemi all'interno dell'organizzazione prima di cercare una soluzione all'esterno della stessa.

Dove possono essere segnalate le violazioni

Presso Orion il Codice di condotta si basa su una politica della porta aperta e raccomanda ai dipendenti di comunicare le loro domande, perplessità, proposte o reclami a qualcuno in grado di esaminarli in modo adeguato. Nella maggior parte dei casi il supervisore di un dipendente si trova nella posizione migliore per occuparsi di una problematica. Se, tuttavia, non ci si sentisse a proprio agio a parlarne con il proprio supervisore o se la risposta del supervisore non è soddisfacente, si consiglia di rivolgersi all'Ufficio legale, all'Ufficio del personale oppure a un membro della Direzione. Supervisor e dirigenti sono obbligati a segnalare presunte violazioni del Codice di condotta al Chief Compliance Officer (Responsabile della conformità) globale di Orion, che ha la specifica ed esclusiva responsabilità di indagare sulle violazioni segnalate. In caso di sospetta frode o qualora non si sia soddisfatti della politica della porta aperta di Orion o ci si senta a disagio, si consiglia di rivolgersi direttamente al Chief Compliance Officer.

Questo può avvenire tramite e-mail inviata a christian.eggert@orioncarbons.com o in forma anonima tramite il portale online:

https://www.orioncarbons.com/reporting_violations

oppure



<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=15orion4&language=eng>

Come già menzionato, tutti i nostri fornitori, clienti e contraenti nonché tutti i soggetti terzi interessati sono anch'essi liberi di segnalare violazioni o presunte violazioni del nostro Codice di condotta o di altre direttive aziendali nonché di leggi o regolamenti tramite i summenzionati link.

Ambito di responsabilità del Compliance Officer

Il Chief Compliance Officer di Orion è responsabile delle indagini e della risoluzione di tutti i reclami e di tutte le accuse segnalati in relazione a violazioni del Codice di condotta, di leggi e regolamenti e a propria discrezione fornisce consulenza all'amministratore delegato e/o al comitato di audit. Il Chief Compliance Officer è in contatto diretto con il comitato di audit del Consiglio di amministrazione ed è tenuto a riferire a quest'ultimo, perlomeno trimestralmente, sulle attività di compliance.

Il comitato di audit del Consiglio di amministrazione si occupa di tutti i dubbi o reclami segnalati in relazione alle pratiche contabili dell'azienda, ai controlli interni o alla revisione. Il Chief Compliance Officer informa il comitato di audit in merito a tali reclami e collabora con il comitato fino al chiarimento della questione.

Il Chief Compliance Officer registra insieme al comitato di audit il numero di segnalazioni pervenute e delle indagini avviate assicurando che le piattaforme di segnalazione per whistleblower rimangano lo strumento preferito e costantemente utilizzato da dipendenti e soggetti terzi per segnalare dubbi e/o (presunte) violazioni.

Agire in buona fede

Chiunque effettui una segnalazione relativa a una violazione o una presunta violazione del Codice di condotta, di leggi o regolamenti deve agire in buona fede e deve avere fondati motivi per ritenere che le informazioni divulgate indichino una violazione del Codice di condotta, di leggi o regolamenti. Le accuse fatte in malafede o che si rivelano volutamente false saranno considerate come grave infrazione disciplinare.

Riservatezza

Le violazioni o presunte violazioni possono essere segnalate in modo confidenziale o in forma anonima (purché ciò sia ammesso nel relativo Paese).



Le segnalazioni di violazioni o di presunte violazioni saranno trattate, per quanto possibile, con riservatezza, qualora ciò sia necessario per lo svolgimento di un'adeguata indagine.

Gestione delle violazioni segnalate

Il Chief Compliance Officer informa la persona che effettua la segnalazione e conferma la ricezione della segnalazione della violazione o della presunta violazione entro 5 giorni lavorativi. Tutte le segnalazioni vengono esaminate subito adottando le opportune contromisure qualora un'indagine lo richiedesse.
