



right solutions.
right partner.

Politica sul whistleblowing

Numero del documento: CAR-GL-GRP-POL-005

Numero di versione: 16

Titolare della politica: Consigliere generale e Segretario della Società

Data di approvazione: 19 settembre 2025

Superato: 20 settembre 2023

Approvato da: Consiglio di amministrazione 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.	Presentare una segnalazione	3
5.1	A chi presentare 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 di revisione e rischio	7
8.	Riesame della politica e contatti	7
8.1	Riesame della politica	7
8.2	Contatti	9



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:

- Contribuire a scoraggiare comportamenti inadeguati e scorretti e sostenere i nostri valori fondamentali e il nostro impegno nei confronti dei più elevati standard di condotta etica nella gestione della nostra attività, acquisendo consapevolezza e affrontando i casi di Condotta da segnalare
- Sviluppare una cultura in cui i dipendenti, o coloro che lavorano per noi o per nostro conto, siano incoraggiati e sostenuti nell'esprimere le loro preoccupazioni in merito alle Condotte da segnalare in modo sicuro e protetto, senza timore di alcuna forma di ritorsione o vittimizzazione.
- Fornire informazioni su:
 - chi informare in merito a una Condotta da segnalare
 - come effettuare una segnalazione
 - come vengono svolte le indagini su una segnalazione
 - il sostegno e le forme di tutela a disposizione di coloro che presentano delle segnalazioni.

La presente politica è in linea con l'Australian Corporations Act 2001 (Cth), in particolare con la Sezione 9.4AAA, che disciplina la tutela degli informatori.

Tuttavia, poiché operiamo in diversi Paesi e siamo soggetti alle leggi locali applicabili, qualora le leggi locali imponessero un livello di tutela superiore a quello previsto dalla presente politica, tali leggi locali prevarranno in quel Paese in caso di incongruenze.

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

Ai fini della presente politica, per "Condotta da segnalare" si intende un comportamento **effettivo** o **sospetto** che si ritiene ragionevolmente costituisca una condotta scorretta o una situazione o circostanza inappropriata. Tra gli esempi figurano:

- condotta illecita o non etica



- frode o altra condotta corrotta
- violazione dei doveri o della fiducia
- condotta criminale
- violazioni dei diritti umani
- irregolarità finanziarie, comprese quelle relative a questioni fiscali
- condotta che rappresenta un pericolo per il pubblico o il sistema finanziario
- 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 deliberata o il mancato rispetto dei requisiti legali o normativi
- azioni intenzionali che mettono a rischio l'ambiente o la sicurezza dei nostri dipendenti, dei nostri partner commerciali o delle comunità in cui operiamo
- danni intenzionali alla proprietà
- divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o proprietarie (comprese le informazioni riservate o proprietarie di terzi)
- 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. Esempi di reclami personali legati al lavoro includono:

- a. un conflitto personale tra te 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
 - 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 sul posto di lavoro o relative all'impiego
- c. minacce a dispetto 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 segnalare.

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

Chiunque presenti una segnalazione che sa essere falsa o non veritiera sarà considerato responsabile di comportamento scorretto e sarà soggetto a provvedimenti 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. Presentare una segnalazione

5.1 A chi presentare 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
- Consigliere generale e Segretario della Società
- Direttore generale per i flussi aziendali
- Direttore finanziario
- Responsabile del personale
- Direttore strategico
- Direttore digitale e
- Direttore gruppo sicurezza
- Responsabile frodi e indagini forensi
- un Direttore generale dei flussi aziendali
- un Supervisore senior del sito o Responsabile senior del sito
- un membro del Consiglio di Amministrazione di ALS Limited.

Esterno ad ALS:

- un revisore ALS, o un membro di un team di revisione che conduce una revisione
- enti normativi o altre terze parti esterne laddove permesso dalle leggi sul whistleblowing¹
- servizio di assistenza esterno, **Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS**. La Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS riconosce che potrebbero presentarsi situazioni in cui un individuo non si senta a suo agio nell'effettuare la segnalazione a un destinatario designato all'interno dell'organizzazione. Per garantire che, anche in questi casi, sia comunque possibile effettuare segnalazioni, è stata istituita una linea di assistenza indipendente, sicura e riservata, la Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS. Questa Linea di assistenza è gestita da un fornitore di servizi terzo indipendente, Deloitte.

È possibile effettuare segnalazioni alla Linea di assistenza 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno. È possibile accedere alla Linea di assistenza in diversi modi:

ONLINE	tramite smartphone, desktop, laptop e tablet visitando www.alshelplines.deloitte.com.au per compilare un modulo di segnalazione online nella lingua preferita.
TELEFONO	chiamando il numero verde +61 3 9667 3788 dedicato. Sarà possibile parlare con un analista forense della Linea di assistenza 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 E-MAIL	all'indirizzo alshelplines@deloitte.com.au
POSTA	inviando una lettera a: Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS Con risposta a pagamento 12628 A'Beckett Street Melbourne VIC 8006

¹ Ai sensi del *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, ciò include: (i) ASIC o APRA; e (ii) un legale per poter ottenere consulenza o rappresentanza legale in merito alle forme di tutela per il whistleblowing. 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 Direzione legale, governance e rischio, che risponderà alla segnalazione secondo la Sezione 6 (Indagine delle segnalazioni) di questa politica. Qualora, contattando la Linea di assistenza per l'integrità aziendale ALS, decidessi di rivelare la tua identità, Deloitte non la divulgherà a noi senza il tuo permesso. 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 utilizzare la Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS per riferire Condotte da segnalare, la Linea di assistenza è anche una risorsa a disposizione del singolo per porre domande o chiedere indicazioni su argomenti trattati dal Codice di condotta di ALS, dagli standard di comportamento previsti o dalla politica aziendale (compresa la presente politica). Se lo si desidera, i contatti con la Linea di assistenza, 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.

Se effettui una segnalazione, la tua identità (o qualsiasi informazione che potrebbe identificarti) sarà divulgata solo se:

- hai acconsentito alla divulgazione di tali informazioni, oppure
- la divulgazione è consentita o richiesta dalla legge, ad esempio la divulgazione a un avvocato allo scopo di ricevere consulenza in merito alla legge sulla tutela e la riservatezza di un informatore.

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

- eliminare qualsiasi informazione personale che possa portare all'identificazione contenuta nella tua segnalazione
- 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 direttamente coinvolte nella gestione e nell'indagine della tua segnalazione
- conservare in modo sicuro i documenti e gli altri materiali relativi alla tua segnalazione
- limitare il numero di persone coinvolte nell'indagine della tua segnalazione
- fornire formazione e consapevolezza in merito ai requisiti di confidenzialità per coloro coinvolti nella gestione e nelle indagini delle segnalazioni.

La divulgazione autorizzata di:

- l'identità di una persona che ha presentato una segnalazione
- le informazioni dalle quali è possibile identificare l'identità di una persona,

può costituire un reato ai sensi di legge², è considerata una condotta grave e sarà trattata in conformità con le procedure disciplinari aziendali.

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, è obbligatorio per legge garantire la riservatezza dell'identità di un informatore che ha diritto alla tutela in qualità di whistleblower. È illegale identificare un informatore che ha diritto alla tutela in qualità di whistleblower o divulgare informazioni che potrebbero portare alla sua identificazione, salvo nei casi in cui si applichi una specifica eccezione 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 in modo approfondito su una segnalazione anonima potrebbe essere limitata qualora non fossimo in grado di continuare a comunicare con te per chiarire alcuni aspetti della tua segnalazione o chiederti ulteriori informazioni.

Se si effettua una segnalazione anonima alla Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS, si riceverà un numero di riferimento univoco che ci consentirà di continuare a comunicare con l'utente qualora desiderasse contattarci o ricevere aggiornamenti sull'indagine relativa alla sua segnalazione. Se si effettua una segnalazione anonima, invitiamo l'utente a contattare nuovamente la Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS per recuperare eventuali messaggi che abbiamo lasciato per lui. Ti lasceremo almeno un messaggio iniziale per confermare la ricezione della tua segnalazione una volta che lo abbiamo ricevuto da Deloitte.

Ai sensi del Corporations Act 2001 (Cth), le tutele legali si applicano alle segnalazioni anonime purché soddisfino i criteri previsti per le segnalazioni protette.

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, è possibile richiedere ulteriore assistenza al Consigliere generale e Segretario della Società o al Direttore del personale.

Cercheremo di offrire supporto a qualsiasi persona che presenti una segnalazione basata su motivi ragionevoli ai sensi di questa politica. Tuttavia, qualora la segnalazione provenga da una persona che non sia un funzionario o un dipendente di ALS, non saremo in grado di fornire lo stesso supporto pratico che potrebbe essere disponibile per i funzionari e i dipendenti di ALS.

5.5 Protezioni

Protezione da condotta dannosa

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

- presenta una segnalazione (o si sospetta abbia presentato una segnalazione)
- 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 rescissione del rapporto del lavoro
- molestie o intimidazioni
- danni o lesioni, inclusi i danni psicologici
- discriminazione o vittimizzazione
- danni alla reputazione
- svantaggi personali o finanziari
- 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 ritieni di essere stato vittima di comportamenti dannosi, devi segnalarlo immediatamente al Consigliere generale e Segretario della Società o alla Linea di assistenza per l'integrità aziendale di ALS. Laddove sia identificata

³ Ai sensi del *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, è obbligo di legge proteggere un informatore, o qualsiasi altra persona che abbia diritto alla protezione prevista dalla legge, da comportamenti dannosi in relazione 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.



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

Tutele aggiuntive

Potrebbero essere disponibili ulteriori forme di tutela per alcune segnalazioni effettuate in conformità con le leggi in materia di whistleblowing, in particolare nei casi in cui venga confermata una condotta dannosa⁴. Tali protezioni possono includere un risarcimento e altri rimedi.

A seconda della legge applicabile e del contenuto della segnalazione, potresti anche essere protetto da responsabilità civile (ad esempio, azioni legali per violazione di un contratto di lavoro o del dovere di riservatezza per aver effettuato una segnalazione), responsabilità penale (ad esempio, tentativo di azione penale per divulgazione illegale di informazioni) o responsabilità amministrativa (ad esempio, azione disciplinare per aver effettuato 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 con la massima riservatezza consentita dalle circostanze
- valutare ogni segnalazione per determinare se sia opportuno avviare un'indagine sulla base delle informazioni fornite
- qualora si decida di avviare un'indagine, garantire che il processo sia obiettivo, equo e indipendente
- informare i dipendenti citati nelle segnalazioni che possono rivolgersi al programma di assistenza per i dipendenti, se necessario
- 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 obbiettività necessarie. In alcune circostanze potrebbe essere deciso di nominare un investigatore esterno (ad esempio laddove la segnalazione implichi accuse di frode).

Condotta dell'indagine

⁴ Ad esempio, ai sensi del *Corporations Act 2001 (Cth)* australiano, un informatore che abbia diritto a protezione in base alle leggi sul whistleblowing può chiedere un risarcimento e altri rimedi giudiziari 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, tali tutele legali sono disponibili per gli informatori che hanno diritto alla protezione in qualità di whistleblower. E ciò a prescindere dal fatto che la sua segnalazione sia fatta internamente o esternamente alla società.



Prima di avviare l'indagine, le azioni investigative proposte dall'investigatore o dagli investigatori vengono concordate con il Consigliere generale e Segretario della Società e, se necessario, data la natura della segnalazione, con l'Amministratore delegato.

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

- condurre l'indagine in modo equo, indipendente, obiettivo e discreto per determinare se esistono prove a sostegno della segnalazione
- ottenere ed esaminare tutti i dati disponibili relativi alla segnalazione
- condurre colloqui con le persone interessate
- conservare registrazioni e documentazione adeguate per ogni fase dell'indagine
- procedere con la dovuta diligenza e nel modo più tempestivo possibile, compatibilmente con le circostanze.

A seguito dell'indagine

Al termine dell'indagine, gli investigatori presentano i risultati ottenuti (e le prove su cui si basano tali risultati) al Consigliere generale e Segretario della Società. I risultati vengono esaminati dal Consigliere generale e Segretario della Società per confermare il processo investigativo intrapreso, le prove ottenute e le eventuali azioni correttive necessarie (comprese le azioni volte a prevenire il ripetersi di comportamenti identici o simili in futuro). Il Consigliere generale e Segretario della Società riferisce successivamente all'Amministratore delegato in merito ai risultati, come necessario.

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. Tuttavia, nel determinare quale azione disciplinare sia appropriata, potremmo tenere conto del fatto che ha presentato una segnalazione.

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 di revisione e rischio

Il Consigliere generale e Segretario della Società riferirà annualmente al Comitato di revisione e rischio in merito alle questioni sollevate nell'ambito della presente politica. 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.

Le segnalazioni gravi o rilevanti di Condotte da segnalare, comprese le segnalazioni relative a questioni contabili o finanziarie gravi o rilevanti, saranno esaminate dal Consigliere generale e Segretario della Società per essere immediatamente deferite al Presidente del Comitato di revisione e rischio, in conformità con i requisiti della presente politica.

8. Riesame della politica e contatti

8.1 Riesame della politica

La presente politica deve:

- a. essere riesaminata ogni due anni dal Comitato di revisione e rischio del Consiglio di amministrazione, prima dell'approvazione da parte del Consiglio stesso
- b. essere resa disponibile nella pagina delle politiche aziendali della rete intranet del Gruppo ALS ai funzionari e ai dipendenti di ALS, nonché ad altre persone che hanno accesso alla rete intranet
- 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
Consigliere generale e Segretario della Società	Dayna Field - dayna.field@alsglobal.com
Direttore finanziario	Stuart Hutton - stuart.hutton@alsglobal.com
Responsabile del personale	Mark Zorbas - mark.zorbas@alsglobal.com
Direttore gruppo sicurezza	Andrew Cooke - a.cooke@alsglobal.com

In alternativa, è possibile contattare la Linea di assistenza ALS per l'integrità aziendale.