



FANUC Internal Policy

Speak-Up and Reporting Policy

Table of Contents

Premessa	2
1. Ambito e Scopo.....	2
2. Modalità per segnalare e riferire preoccupazioni	2
2.1. Richiedere orientamento e supporto.....	2
2.2. Segnalare violazioni conosciute o sospette della legge, del Codice di Condotta, delle politiche aziendali e altre infrazioni gravi	
3. Portale di segnalazione.....	3
3.1. Come effettuare una segnalazione	3
3.2. Quali informazioni possono essere segnalate?	3
3.3. Chi può inviare una segnalazione?	4
3.4. Revisione e indagine.....	4
3.5. Anonimato e riservatezza	4
3.6. Segnalazioni in buona fede.....	4
3.7. Conservazione delle segnalazioni.....	5
4. Tutela del Segnalante	5
5. Protezione dei dati, privacy e leggi sul whistleblowing	5
5.1. Protezione dei dati.....	5
5.2. Data Privacy	5
5.3. Leggi sul whistleblowing.....	5
6. Definitions	6
Allegato 1 – Descrizione generale delle normative sui sistemi di whistleblowing per paese.....	7

Premessa

FANUC Europe Corporation e le sue consociate (“la Società” o “noi”) hanno adottato un Codice di Condotta che richiede ai Manager e ai Dipendenti (“i Dipendenti”) di mantenere elevati standard etici, rispettare leggi, regolamenti e norme interne, rispettare i diritti umani e contribuire al benessere della Società.

I Dipendenti FANUC devono mettere in pratica quanto sopra con “Rigorosa Precisione” e “Trasparenza”, che sono i principi fondamentali di FANUC.

In tal senso, la Società offre ai Dipendenti diversi mezzi per comunicare, porre domande, esprimere preoccupazioni e segnalare violazioni conosciute o sospette della legge, del Codice di Condotta, delle politiche aziendali o di altre gravi infrazioni.

Questa politica definisce come la Società ti supporterà affinché tu sappia a chi rivolgerti, possa segnalare in sicurezza le tue preoccupazioni, sappia come effettuare una segnalazione e conosca le tutele a tua disposizione

1. Scope and Purpose

Questa politica è applicabile a tutti i Dipendenti attuali ed ex Dipendenti della Società (inclusi tutti gli attuali ed ex Manager, Dipendenti, Apprendisti, Tirocinanti, Studenti-lavoratori, collaboratori e consulenti).

I Dipendenti sono tenuti a rispettare questa politica. Come per tutte le politiche aziendali, la mancata osservanza può comportare provvedimenti disciplinari.

La politica ha lo scopo di:

- *Promuovere un clima di trasparenza e un ambiente che ti consenta di esprimerti liberamente e segnalare violazioni di legge e comportamenti scorretti;*
- *Fornirti diversi mezzi per comunicare, porre domande, esprimere preoccupazioni e segnalare potenziali violazioni;*
- *Tutelarti da qualsiasi forma di ritorsione nel caso in cui effettui una segnalazione in buona fede;*
- *Rispettare la Direttiva UE 2019/1937 – Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;*

2. Ways to speak-up and report concerns

2.1. Richiedere orientamento e supporto

Quando hai dei dubbi su una situazione, hai bisogno di chiarimenti o semplicemente vuoi porre domande sul nostro Codice di Condotta, sulle politiche aziendali, sulle leggi o sui regolamenti, hai a disposizione molte risorse per ricevere supporto.

Il tuo manager è spesso una buona persona a cui rivolgerti per domande o dubbi relativi alla conformità o alle politiche aziendali.

Se non ti senti a tuo agio nel parlarne con il tuo manager, qualsiasi altra risorsa elencata di seguito può offrirti assistenza.

- Un altro manager all’interno della tua organizzazione;
- Il dipartimento Risorse Umane locale;
- Il dipartimento Risorse Umane europeo;
- Il dipartimento Compliance europeo;
- Il consulente legale europeo.

Tuttavia, se hai sollevato una preoccupazione o un reclamo attraverso le risorse sopra menzionate ma ritieni che non sia stato gestito correttamente, puoi utilizzare il portale di segnalazione.

2.2. Segnala violazioni conosciute o sospette della legge, del Codice di Condotta, delle politiche aziendali e altre gravi infrazioni

Puoi segnalare comportamenti scorretti o sospette violazioni di legge, del Codice di Condotta o delle politiche aziendali al tuo responsabile diretto o a una delle “risorse competenti” sopra elencate. Tuttavia, poiché potresti esitare a rivolgerti a uno di questi livelli, la Società ha istituito un Portale di Segnalazione che ti consente di effettuare segnalazioni in modo riservato e anonimo (laddove consentito dalla normativa locale).

Questo sistema è gestito da Got Ethics, un fornitore di servizi indipendente.

3. Reporting portal

3.1. Come effettuare una segnalazione?

Le segnalazioni possono essere inviate tramite i seguenti canali, disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in ciascuna delle lingue utilizzate dalla Società.

Web-based reporting system	https://fanuceu.whistleblownetwork.net/frontpage
Telephone hotline (*)	Free-toll numbers available on Intranet

(*) Hotline available only in some countries – please check availability on Intranet.

3.2. Quali informazioni possono essere segnalate?

L’elenco delle questioni gravi che possono essere segnalate tramite il portale può includere (ma non è limitato a):

- Reati finanziari come appropriazione indebita, corruzione, frode e concussione
- Comportamenti inappropriati o non etici che compromettono valori quali integrità, rispetto, onestà, equità, ecc. (es. violenza morale o fisica, discriminazione e molestie, ecc.)
- Conflitti di interesse
- Appropriazione indebita di beni aziendali
- Rischi gravi per la sicurezza del sistema informativo aziendale
- Violazioni delle normative sul controllo delle esportazioni
- Violazioni significative in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Divulgazione di segreti industriali o commerciali

In alcuni Paesi, la legge limita l’elenco delle questioni che possono essere segnalate. Per conoscere l’ambito esatto delle materie segnalabili nel tuo Paese, fai riferimento all’Allegato 1 di questa politica.

Se la tua segnalazione riguarda una questione che, secondo la normativa locale, non può essere trattata tramite il portale di segnalazione, ti invitiamo a contattare il tuo responsabile diretto, il dipartimento Compliance o un rappresentante del dipartimento Risorse Umane per ricevere indicazioni su come procedere.

Dati personali sensibili, come convinzioni politiche o religiose, etnia, stato di salute o orientamento sessuale, non devono essere inclusi in una segnalazione.

Il sistema di segnalazione non è una linea di supporto per reclami lavorativi. Come indicato nella sezione 3.2, i reclami legati al luogo di lavoro devono essere indirizzati attraverso i canali appropriati.

Prima di effettuare una segnalazione, dovresti avere fondati motivi per le tue affermazioni.

Pertanto, ti invitiamo a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate affinché la segnalazione possa essere oggetto di indagine. Alcuni dettagli utili includono:

- Data, ora e luogo;
- Nome della/e persona/e coinvolta/e;
- La tua relazione con la/le persona/e coinvolta/e;
- Natura generale della tua preoccupazione;
- Come sei venuto/a a conoscenza del problema;
- Eventuali testimoni;
- Qualsiasi altra informazione rilevante in tuo possesso.

3.3. Chi può inviare una segnalazione?

Le segnalazioni possono essere inviate da tutti i Dipendenti attuali ed ex Dipendenti della Società (inclusi tutti gli attuali ed ex Manager, Dipendenti, Apprendisti, Tirocinanti, Studenti-lavoratori, collaboratori e consulenti).

3.4. Revisione e indagine

Alla ricezione di una segnalazione tramite il portale, il Team Compliance FEC competente verrà informato e condurrà una revisione preliminare.

Come indicato nella sezione 4.2, potrebbero esserci delle limitazioni in merito alle questioni che possono essere segnalate. Se la tua segnalazione non rientra nell'ambito previsto, ne sarai informato/a e ti verrà indicato il canale appropriato da utilizzare.

Sebbene ogni segnalazione possa richiedere passaggi investigativi differenti, tutti i processi di indagine seguiranno i seguenti principi:

- Essere condotta in modo tempestivo e professionale;
- Verificare se vi siano prove sufficienti a confermare i fatti segnalati. Quando necessario, la tua collaborazione nel discutere la questione con gli investigatori è fondamentale per una corretta gestione e risoluzione del caso;
- Essere indipendente dalla/e persona/e oggetto delle accuse;
- Fornire, se appropriato, un riscontro sull'andamento dell'indagine fino alla sua conclusione.

3.5. Anonimato e Riservatezza

Ti incoraggiamo a rivelare la tua identità nella segnalazione, poiché ciò consentirà un'indagine più approfondita. Tuttavia, laddove consentito dalla normativa locale, puoi esprimere la tua preoccupazione in forma anonima.

In ogni caso, il portale di segnalazione mette a disposizione una casella di posta sicura e protetta, che consente il dialogo tra il segnalante e l'investigatore.

Un Dipendente che sceglie di segnalare in forma anonima deve fornire informazioni sufficienti a supporto della segnalazione e dettagli adeguati o prove che permettano di trattare il caso in modo responsabile.

La Società si impegna a fare tutto il possibile per mantenere la tua identità riservata, nella misura massima consentita dalla legge.

3.6. Segnalazioni in buona fede

La Società prende molto seriamente le segnalazioni di comportamenti scorretti e si aspetta che chiunque effettui una segnalazione lo faccia con giudizio e in buona fede.

Segnalare in buona fede significa fornire tutte le informazioni in proprio possesso relative alla questione e credere che quanto riportato sia vero.

Le segnalazioni in malafede o l'uso improprio del sistema di segnalazione sono comportamenti inappropriati e possono arrecare gravi danni alla Società e ai tuoi colleghi.

3.7. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni presenti nel portale saranno conservate per tutto il tempo necessario a soddisfare lo scopo per cui sono state raccolte, inclusi eventuali procedimenti legali o disciplinari correlati. I periodi di conservazione delle segnalazioni saranno conformi alle normative vigenti in materia di conservazione dei documenti e protezione dei dati personali.

4. Protection of the Reporter

La Società non tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, segnala comportamenti non etici o illegali, chiede consiglio, esprime una preoccupazione o fornisce informazioni nell'ambito di un'indagine.

Esempi di ritorsione possono includere, ma non sono limitati a: coercizione, intimidazione, minacce, interferenze o discriminazioni.

Se ritieni di essere vittima di ritorsioni o se sei testimone di una tale situazione, dovresti segnalarlo a una delle "risorse competenti" o direttamente attraverso il portale di segnalazione.

Le segnalazioni di ritorsione saranno indagate in modo appropriato

5. Data Protection, Data Privacy and Whistleblower Laws

5.1. Data Protection

Il Portale di segnalazione è gestito e mantenuto da Got Ethics A/S. Got Ethics A/S non può leggere le segnalazioni, poiché sono crittografate con una chiave a cui Got Ethics non ha accesso.

Got Ethics A/S ha adottato le misure tecniche e organizzative necessarie per evitare che i dati personali vengano accidentalmente o illecitamente distrutti, persi o danneggiati, nonché per impedire qualsiasi divulgazione non autorizzata o uso improprio dei dati personali.

Il Portale di segnalazione rispetta i più rigorosi requisiti di sicurezza informatica. Ogni anno viene prodotto un rapporto di audit da parte di un revisore indipendente che attesta la conformità al GDPR.

Una copia del rapporto di audit può essere scaricata qui: <https://gotethics.com>.

5.2. Data Privacy

Si rimanda all'informativa sulla privacy per una descrizione completa delle questioni relative alla protezione dei dati personali, come la base giuridica del trattamento, i diritti degli interessati, ecc.

L'informativa sulla privacy è disponibile sul Portale di segnalazione.

5.3. Leggi sul whistleblowing

Questa Politica si basa sulla Direttiva 2019/1937 – Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e tiene conto della legislazione adottata in ciascun Paese per recepire tale direttiva nel diritto nazionale di ogni Stato membro europeo.