

Gennaio 2025

Procedura aziendale INEOS di gestione delle segnalazioni “whistleblowing”

1. Introduzione

- 1.1 In INEOS, una comunicazione aperta e onesta è la regola, non l'eccezione. Vogliamo che le persone si sentano a proprio agio nel sollevare potenziali violazioni o preoccupazioni nel caso in cui vengano a conoscenza di comportamenti che comportano un pericolo per la sicurezza, illeciti o non etici. Tutte le preoccupazioni vengono prese seriamente e gestite in modo confidenziale. INEOS non tollera alcuna forma di ritorsione.
- 1.2 La presente procedura di gestione delle segnalazioni c.d. “whistleblowing” (di seguito, la “**Procedura**”) ha lo scopo di:
- (a) Incoraggiare i dipendenti e chi svolge la propria attività lavorativa per conto o in favore di INEOS a segnalare quanto prima i sospetti di illecito, nella consapevolezza che le loro segnalazioni saranno prese sul serio e indagate in modo appropriato, e che la loro riservatezza sarà rispettata.
 - (b) Fornire ai dipendenti e a chi svolge la propria attività lavorativa per conto o in favore di INEOS una procedura su come sollevare tali problemi.
 - (c) Rassicurare i dipendenti e chi svolge la propria attività lavorativa per conto o in favore di INEOS sul nostro impegno a garantire che hanno la possibilità di effettuare segnalazioni senza timore di ritorsioni, anche se in seguito si rivelassero insussistenti.
- 1.3 La presente Procedura non fa parte di alcun contratto di lavoro o di altro contratto di fornitura di servizi e può essere modificata in qualsiasi momento da parte di INEOS.

2. A chi si applica questa Procedura

- 2.1 La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti e a chi svolge la propria attività lavorativa per conto o in favore di INEOS, ai consulenti, ai funzionari, agli appaltatori autonomi, ai lavoratori occasionali, ai volontari, ai tirocinanti retribuiti o non retribuiti e ai lavoratori interinali nel caso in cui il lavoratore sia fornito da una terza persona a INEOS.
- 2.2 Si fa inoltre presente che anche i soggetti che acquisiscono informazioni in un contesto lavorativo: tra cui appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi, azionisti, membri degli organi di amministrazione, gestione e supervisione delle società INEOS (compresi i membri non esecutivi),

chiunque lavori sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, e chiunque rientri in una delle categorie di cui sopra il cui rapporto lavorativo con INEOS deve ancora iniziare o è terminato, possono effettuare segnalazioni attraverso la linea riservata INEOS Speak Up e usufruendo così delle stesse garanzie contro ritorsioni ai sensi della presente Procedura. L'applicazione di questa procedura a tali soggetti è limitata a questo paragrafo.

3. Chi è responsabile di questa Procedura

- 3.1 Il consiglio di amministrazione della società INEOS interessata è responsabile della complessiva ed efficace implementazione di questa Procedura per la stessa, e della verifica dell'efficacia delle azioni intraprese in risposta alle segnalazioni effettuate ai sensi di questa Procedura. Il Direttore delle Risorse Umane ("HR") della società INEOS interessata ha la responsabilità operativa per l'implementazione quotidiana di questa Procedura ed ogni dubbio o domanda su questa Procedura va, in prima istanza, rivolta dal Direttore delle Risorse Umane.
- 3.2 Il team Risorse Umane del Gruppo INEOS e il team per la conformità del Gruppo INEOS (INEOS Group Compliance), assicurano che venga fornita una formazione regolare e adeguata ai dirigenti ed al personale che si occupa della gestione delle segnalazioni o indagini ai sensi di questa Procedura.
- 3.3 Questa Procedura viene emessa, riesaminata e, se necessario, aggiornata almeno annualmente da INEOS Group HR e INEOS Group Compliance.

4. Come effettuare una segnalazione

- 4.1 In INEOS ci impegniamo a osservare i massimi standard di onestà e responsabilità. INEOS riconosce la necessità di processi chiari e indipendenti attraverso i quali i dipendenti e chi svolge la propria attività lavorativa per conto o in favore di INEOS possano esprimere le proprie preoccupazioni in modo responsabile ed efficace senza timore di ritorsioni.
- 4.2 Se un soggetto desidera riportare informazioni riguardanti una Violazione Segnalabile (come descritto nel paragrafo 5), può farlo attraverso uno dei seguenti canali di segnalazione:
 - (a) effettuando la segnalazione al proprio superiore o manager, o all'ufficio Risorse Umane (come comunicato loro di volta in volta) o a un altro membro appropriato del senior management; oppure
 - (b) effettuando la segnalazione attraverso il sistema INEOS Speak Up, direttamente per telefono utilizzando la hotline Speak Up o via internet attraverso il portale web Speak Up.
- 4.3 Ci auguriamo che nella maggior parte dei casi i soggetti coinvolti siano in grado di sollevare le loro preoccupazioni liberamente internamente con il proprio superiore o manager, con l'ufficio

Risorse Umane o con un altro membro appropriato del senior management e li incoraggiamo a farlo. Tuttavia, nei casi in cui la questione sia più grave, o il soggetto coinvolto ritenga che il proprio superiore o manager, l'ufficio Risorse Umane o un altro membro della dirigenza non abbia fornito risposta adeguate alla segnalazione o che la stessa non sia risolvibile in modo efficace internamente, o preferisca non sollevare la questione direttamente con la dirigenza per qualsiasi motivo (compreso il rischio di ritorsioni), è possibile inviare una segnalazione attraverso il sistema Speak Up.

- 4.4 Questa Procedura deve essere utilizzata solo per segnalare le Violazioni Segnalabili. Non deve essere utilizzata per segnalare questioni personali o che reintrano nella quotidianità, che riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro/assunzione di un soggetto e che possono essere affrontate nell'ambito di altre procedure INEOS, come le procedure di reclamo e le politiche regionali della vostra azienda. Qualora un soggetto non si senta a proprio agio nell'utilizzare tali canali per timore di ritorsioni, ritenga che la sua segnalazione non abbia ricevuto una risposta adeguata, o nutra preoccupazioni più ampie in merito a una delle aree indicate nel paragrafo 5 di seguito, può effettuare la propria segnalazione utilizzando il sistema Speak Up.
- 4.5 In caso di eventi che rappresentino una minaccia immediata per la vita o la proprietà, è necessario contattare immediatamente le autorità di emergenza locali.
- 4.6 I soggetti devono segnalare alla direzione qualsiasi preoccupazione relativa a una violazione delle INEOS Life Saving Rules (Norme Salva Vita di INEOS) o dei 20 Principi di Sicurezza di INEOS, in conformità con la procedura del sito INEOS pertinente, in prima istanza. Se un problema relativo alla sicurezza, alla salute e all'ambiente ("**SHE**") è già stato segnalato alla direzione, un soggetto può effettuare la propria segnalazione utilizzando il sistema Speak Up se ritiene che la sua segnalazione non abbia ricevuto una risposta adeguata o se la gravità di un incidente o di una circostanza pericolosa (sia potenziale che effettiva) non sia stata registrata e gestita correttamente.

5. Che cosa si può segnalare?

- 5.1 I soggetti a cui è applicabile questa Procedura possono riportare informazioni riguardanti una Violazione Segnalabile di cui sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo e che ritengono effettivamente dimostrare che una Violazione Segnalabile si è verificata o è probabile che si verifichi.
- 5.2 Per "**Violazione Segnalabile**" si intende un qualsiasi evento, incidente, situazione, atto od omissione:
- (a) che violi le politiche o le procedure di INEOS o che rappresenti una condotta impropria, un comportamento pericoloso per la sicurezza, illegale o non etico, una grave negligenza o un altro illecito.

- (b) che potrebbe potenzialmente dare origine a responsabilità penali o altra violazione di normative da parte di INEOS o i suoi dipendenti, dirigenti o amministratori.
- (c) che si ritiene violino leggi, atti o qualsiasi normativa applicabile in relazione alle seguenti aree:
 - (i) pericoli per la Sicurezza, Salute e/o Ambiente (Safety Health Environment – “SHE”) (nel caso in cui non siano stati segnalati attraverso i canali di segnalazione della SHE, come descritto nel paragrafo 4.6);
 - (ii) negligenza o scorrettezza finanziaria o frode (compreso il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo);
 - (iii) corruzione
 - (iv) appalti pubblici;
 - (v) servizi, prodotti e mercati finanziari;
 - (vi) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - (vii) sicurezza del trasporto;
 - (viii) protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare;
 - (ix) sicurezza degli alimenti e dei mangimi;
 - (x) salute e benessere degli animali;
 - (xi) salute pubblica;
 - (xii) protezione dei consumatori;
 - (xiii) tutela della privacy e protezione dei dati personali;
 - (xiv) sicurezza della rete e dei sistemi informativi;
 - (xv) le violazioni che incidono sugli interessi finanziari dell'Unione Europea (“UE”); e
 - (xvi) violazioni relative al mercato interno dell'UE, comprese le violazioni delle norme sulla concorrenza e sugli aiuti di Stato e delle norme sull'imposta sulle società, compresi gli accordi fiscali; oppure
- (d) l'occultamento volontario di una qualsiasi delle questioni di cui sopra.

6. Che cos'è Speak Up?

- 6.1 Speak Up è un servizio gratuito fornito da una società indipendente, NAVEX. Le segnalazioni possono essere fatte 24 ore su 24, sette giorni su sette, utilizzando un numero verde o via internet tramite il sito web di Speak Up. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima. Le informazioni fornite attraverso il sistema Speak Up sono mantenute in maniera riservata nella misura più ampia possibile, in conformità alla legge e alle buone pratiche commerciali.

- 6.2 È possibile accedere a Speak Up al seguente link [EthicsPoint - INEOS](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/57030/index.html).
(<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/57030/index.html>)

7. Come fare una segnalazione

- 7.1 Quando si segnala un problema, la segnalazione va effettuata nel modo più dettagliato possibile, fornendo il maggior numero di informazioni possibile per consentire a INEOS di condurre un'indagine.
- 7.2 Le segnalazioni possono essere fatte verbalmente o per iscritto attraverso uno qualsiasi dei canali di segnalazione di INEOS e, su richiesta del soggetto, INEOS organizzerà incontri fisici per consentire ai soggetti segnalanti di esporre le loro preoccupazioni (tale incontro deve essere organizzato non appena possibile, con la data iniziale proposta per l'incontro non oltre 14 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro). I soggetti segnalanti possono portare un collega o un rappresentante sindacale agli incontri previsti da questa Procedura. Tale accompagnatore è tenuto a rispettare la riservatezza della segnalazione del soggetto segnalante e di qualsiasi indagine successiva.
- 7.3 Nel caso in cui un soggetto faccia una segnalazione orale o di persona, la conversazione sarà registrata solo se il soggetto darà il suo consenso, oppure sarà redatta una trascrizione completa e accurata della conversazione. Nel caso in cui la segnalazione venga fatta di persona, il soggetto segnalante avrà la possibilità di controllare, correggere e garantire l'accuratezza della trascrizione scritta della conversazione.

8. Segnalazioni all'esterno di INEOS

- 8.1 L'obiettivo di questa Procedura è quello di fornire un sistema interno per la segnalazione, l'indagine e la porre rimedio ad illecito sul posto di lavoro. Questa Procedura offre ai singoli l'opportunità e la protezione necessarie per sollevare dubbi internamente e INEOS ritiene che i processi stabiliti in questa Procedura siano i più efficaci per gestire qualsiasi segnalazione di Violazione Segnalabile in modo da servire al meglio gli interessi sia di INEOS che di chiunque faccia una segnalazione.
- 8.2 Nella maggior parte dei casi, le persone coinvolte non dovrebbero ritenere necessario effettuare segnalazioni all'esterno. Molto raramente, se non mai, sarà opportuno avvisare i media. Invitiamo caldamente le persone a ottenere un parere qualificato prima di effettuare una segnalazione ad un soggetto esterno.
- 8.3 La legge riconosce che in alcune circostanze può essere opportuno che i singoli segnalino le proprie preoccupazioni a un organismo esterno, come un'autorità di regolamentazione. Inoltre, i dipendenti e i lavoratori di INEOS possono avere il diritto, in base alle leggi nazionali applicabili,

di sollevare alcune questioni con le autorità competenti esterne. Ulteriori informazioni per i lavoratori INEOS nei Paesi dell'UE sono contenute nell'Allegato 1 alla presente Procedura.

9. Protezione dalle ritorsioni

- 9.1 Siamo consapevoli che a volte le persone sono preoccupate di possibili ripercussioni se segnalano un problema. INEOS non tollererà ritorsioni nei confronti di chiunque effettua segnalazioni attraverso i canali di comunicazione previsti da questa Procedura, qualora il soggetto segnalante abbia preoccupazioni genuine e ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni siano vere al momento della segnalazione, anche se in seguito si scopre che non ci sono le basi per concludere che si è verificata o che è probabile che si verifichi una Violazione Segnalabile.
- 9.2 Le tutele contro le ritorsioni si applicano anche a:
- (a) i soggetti segnalanti che sono appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi, azionisti, membri degli organi di amministrazione, gestione e supervisione delle società INEOS (compresi i membri non esecutivi), chiunque lavori sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, e chiunque appartenga a una delle categorie di cui sopra il cui rapporto di lavoro con INEOS deve ancora iniziare o è terminato
 - (b) facilitatori (ovvero chi assiste un soggetto segnalante nell'effettuare una segnalazione in un contesto lavorativo);
 - (c) terzi che sono collegati al soggetto segnalante e che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come colleghi o parenti del segnalante; e
 - (d) entità legali di cui il soggetto segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti collegato in un contesto lavorativo.
- 9.3 INEOS adotterà le misure appropriate per proteggere gli individui dalle ritorsioni adottando tutte le misure necessarie, che possono includere ma non limitarsi ad azioni disciplinari o al licenziamento in conformità alle leggi sul lavoro applicabili, nei confronti di chiunque risulti perseguire o minacciare qualsiasi forma di ritorsione.
- 9.4 Se un soggetto ritiene di aver subito ritorsioni, deve informare immediatamente il dipartimento Risorse umane o un altro membro appropriato della dirigenza o del senior management. Se il soggetto non si sente a proprio agio nel riferire la questione alla direzione, o non ritiene che la questione abbia trovato adeguata risposta, ha la possibilità di segnalare la ritorsione utilizzando il sistema Speak Up.

10. Riservatezza e anonimato

- 10.1 Tutte le segnalazioni effettuate in conformità con la presente Procedura saranno trattate in modo sensibile e garantendone la riservatezza, nella misura più ampia possibile, in conformità con la legge e le buone prassi aziendali. Tutte le informazioni fornite o raccolte dagli investigatori in relazione a una segnalazione saranno trattate in modo riservato e saranno messe a disposizione solo alle persone che hanno la necessità di essere coinvolte per indagare adeguatamente sul problema, o se è richiesto dalla legge o dai regolamenti.
- 10.2 INEOS adotterà tutte le misure necessarie per garantire che l'identità di una persona che effettua una segnalazione, o alla quale viene attribuita o associata una Violazione Segnalabile, sia mantenuta nella più stretta riservatezza e protetta per tutto il tempo in cui le indagini avviate dalla segnalazione sono in corso e garantirà che la persona sia trattata in modo equo, compresa la presunzione di innocenza e il diritto di essere ascoltata. In ogni caso, l'identità del segnalante non sarà comunicata a nessuna persona oggetto di una segnalazione, o a cui è attribuita o associata una Violazione Segnalabile, senza il suo esplicito consenso, a meno che non sia richiesto dalla legge o dai regolamenti o per garantire la sicurezza o la salute del soggetto.
- 10.3 Sebbene INEOS incoraggi a parlare liberamente e a condividere la vostra identità, le persone possono scegliere di effettuare le proprie segnalazioni in forma anonima attraverso il sistema Speak Up. Tuttavia, le persone devono essere consapevoli del fatto che le segnalazioni anonime possono rendere molto difficile condurre un'indagine completa e adeguata, possono inibire la capacità di INEOS di fornire un'efficace protezione contro le ritorsioni e possono comportare l'impossibilità di beneficiare delle tutele per i soggetti segnalanti ("whistleblower") in alcune giurisdizioni (ad esempio, se non vi è alcuna traccia della registrazione della segnalazione con il soggetto segnalante). Di conseguenza, le persone sono incoraggiate a identificarsi nella loro segnalazione. Un investigatore rivelerà l'identità della persona che ha segnalato una preoccupazione solo se assolutamente necessario ai fini dell'indagine (o se richiesto dalla legge), e solo a coloro che hanno la necessità di avere questa informazione.
- 10.4 Per la gestione delle segnalazioni INEOS utilizza l'applicazione EthicsPoint a supporto del sistema Speak Up. EthicsPoint è gestito e amministrato da una società terza ed autonoma, Navex Corporation ("**Navex**"), ed è risiede sui server sicuri di Navex che non fanno parte dell'intranet o del sito web di INEOS.

11. Accuse false o inesatte

- 11.1 Non sarà intrapresa alcuna azione nei confronti di chi divulga informazioni su una Violazione Segnalabile, a condizione che abbia ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni contenute nella segnalazione siano vere al momento della segnalazione e anche se l'accusa non viene

confermata dalla successiva indagine. Tuttavia, i soggetti segnalati devono assicurarsi che le informazioni fornite siano accurate.

11.2 Possono essere intraprese azioni disciplinari (ai sensi e in conformità con le leggi sul lavoro o gli accordi di contrattazione collettiva applicabili) nei confronti di qualsiasi soggetto che riferisca consapevolmente informazioni false o che altrimenti faccia una segnalazione maliziosa o vessatoria.

11.3 Qualsiasi segnalazione:

- (a) che appare priva di fondamento o che contiene informazioni insufficienti per un'indagine, e che viene presentata in forma anonima o da un soggetto identificato che non risponde tempestivamente alle richieste di ulteriori informazioni;
- (b) di natura dolosa o vessatoria; oppure
- (c) costituisce una ritorsione nei confronti di quelle categorie di soggetti che beneficiano della protezione dalle ritorsioni ai sensi della presente Procedura,

potrebbero non essere accettate per l'indagine da parte di INEOS, nel qual caso il soggetto segnalante sarà informato (ove possibile) del motivo per cui la segnalazione non sarà indagata.

12. Riconoscere e indagare le preoccupazioni

12.1 Una volta effettuata la segnalazione, INEOS effettuerà una valutazione iniziale per determinare l'ambito di un'eventuale indagine e, se del caso, l'investigatore appropriato. Le persone riceveranno una conferma scritta della loro segnalazione entro sette giorni dal ricevimento e saranno mantenute in comunicazione con loro per tutta la durata dell'indagine.

12.2 Le indagini per stabilire i fatti rilevanti saranno condotte con sensibilità e tempestività e in conformità alle leggi vigenti.

12.3 Le indagini saranno condotte da investigatori o team di investigatori appropriati che possono includere personale INEOS con esperienza o conoscenze specialistiche in materia. Se necessario e opportuno, conformemente alle leggi locali, possono essere coinvolte anche terze parti esterne. In alcuni casi potrebbe essere necessario rivolgersi a un'autorità esterna per ulteriori indagini, come la polizia o altri organi di polizia o di regolamentazione.

12.4 Poiché la natura dei reclami può variare in modo significativo, non è possibile stabilire tempi precisi per le indagini. Gli investigatori faranno in modo che le indagini vengano svolte il più rapidamente possibile, senza pregiudicare la qualità dell'indagine. Nel rispetto della riservatezza e degli obblighi di legge, INEOS cercherà di tenere informati i segnalanti (attraverso il sistema Speak Up o in altro modo) sull'andamento dell'indagine e, se del caso, sui tempi probabili.

- 12.5 Al termine dell'indagine, l'investigatore analizzerà tutte le prove e farà delle conclusioni, basate sull'equilibrio delle probabilità, per stabilire se si è verificata o è probabile che si verifichi una Violazione Segnalabile.
- 12.6 Se concludiamo che un soggetto segnalante ha fatto accuse false con dolo, il soggetto sarà soggetto a un'azione disciplinare.
- 12.7 Il team di INEOS Speak Up è autorizzato da INEOS a ricevere, riconoscere, verificare, smistare ed indagare tutte le segnalazioni fatte tramite Speak Up e ad intraprendere le azioni necessarie che i membri del team di Speak Up ritengono opportune per dare seguito alla segnalazione, tra cui ulteriori comunicazioni con il soggetto segnalante, la ricerca di ulteriori informazioni sulla segnalazione, se necessario, e la risposta sull'esito di qualsiasi indagine e sulla segnalazione (se opportuno). L'indagine sulla segnalazione può essere affidata a una persona adeguatamente formata all'interno dell'azienda INEOS di riferimento, esperta nell'area tematica in questione. Tuttavia, se un dipendente risiede o ha la sua sede di lavoro principale in un Paese di Segnalazione (come questo termine è definito nell'Allegato 1 della presente Procedura), può scegliere che la segnalazione effettuata tramite il sistema Speak Up venga esaminata da un investigatore locale (come definito nell'Allegato 1 della presente Procedura).

13. Risposta alla segnalazione

- 13.1 Le persone riceveranno per iscritto una risposta alla loro segnalazione, che potrà includere informazioni sulle azioni previste o intraprese per dare seguito alla segnalazione e sui motivi di azioni intraprese. In alternativa, se il problema è stato segnalato tramite il sistema Speak Up, la risposta sarà registrato su tale sistema in modo che la persona che ha segnalato il problema possa accedervi.
- 13.2 Per motivi di riservatezza, alcune informazioni non possono essere comunicate al soggetto segnalante. Tali informazioni possono includere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i dettagli delle azioni intraprese nei confronti di terzi a seguito della segnalazione e/o dell'indagine.
- 13.3 La risposta alla segnalazione sarà fornita entro un periodo di tempo ragionevole che non supererà i tre mesi dalla data di conferma del ricevimento della segnalazione. Tuttavia, se l'indagine si prolunga (ad esempio, perché la questione è particolarmente complessa), l'investigatore terrà informato il soggetto segnalante per iscritto, anche tramite il sistema Speak Up, se opportuno, sullo stato di avanzamento dell'indagine e sulla data della sua probabile conclusione.

14. Riservatezza dei dati e tutela della privacy

- 14.1 Quando un soggetto effettua una segnalazione come previsto da questa Procedura, INEOS tratterà tutti i dati personali raccolti in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili. Tali dati personali possono includere il nome e l'indirizzo e-mail del segnalante, l'incidente segnalato, i

nomi dei testimoni e di altre persone coinvolte nel sito e qualsiasi altro dato personale contenuto nella segnalazione. I dati raccolti a partire dal momento in cui un soggetto segnalante effettua la segnalazione sono conservati in modo sicuro e sono accessibili solo a persone autorizzate e solo ai fini della gestione della segnalazione e come ulteriormente descritto in questa Procedura. Le registrazioni scritte effettuate in relazione a qualsiasi segnalazione effettuata ai sensi della presente Procedura saranno conservate per un periodo non superiore a quello strettamente necessario e in modo proporzionato al rispetto degli obblighi di INEOS in materia di privacy dei dati e di conservazione dei dati ai sensi delle leggi applicabili.

- 14.2 L'Informativa sulla privacy dei dipendenti INEOS si applica a tutti i dati personali forniti da un dipendente INEOS ad INEOS stessa. L'Informativa sulla privacy di INEOS Speak Up si applica a tutti i dati personali forniti da un soggetto segnalante attraverso il sistema Speak Up. Copie dell'Informativa sulla privacy dei dipendenti INEOS e dell'Informativa sulla privacy di INEOS Speak Up sono disponibili nell'intranet INEOS o su richiesta del vostro direttore delle risorse umane.

15. Follow up locale

- 15.1 INEOS ritiene che le proprie procedure di indagine di cui sopra siano adeguate per gestire qualsiasi segnalazione che potrebbe essere fatta ai sensi della presente Procedura.
- 15.2 Tuttavia, se un soggetto non desidera che la sua segnalazione sia gestita da INEOS in questo modo, e ritiene ragionevolmente che le informazioni che desidera riferire su una Violazione Segnalabile siano vere, può chiedere che la sua segnalazione effettuata utilizzando i canali di segnalazione di INEOS sia gestita dall'entità o sociata locale con cui ha un rapporto di lavoro. Tali richieste saranno valutate da INEOS e gestite, se del caso, in conformità ai requisiti della legge locale. Per ulteriori informazioni si veda l'Allegato 1 della presente Procedura.

ALLEGATO 1

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE PER I LAVORATORI DELL'UE

1. Canali di segnalazione specifici a certi stati membri della UE

INEOS ha messo a disposizione dei canali di segnalazione all'interno del Paese attraverso il sistema Speak Up nei seguenti Paesi, in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa europea: Belgio, Francia, Italia, Polonia, Spagna, Svezia, Germania e Danimarca (ciascuno "**Paese di Segnalazione**")

Qualsiasi dipendente residente o la cui sede di lavoro principale si trova in un Paese di Segnalazione può scegliere che la segnalazione fatta tramite il sistema INEOS Speak Up (sia essa inviata tramite il modulo online o per telefono) venga esaminata nel Paese di Segnalazione in questione, selezionando il campo "*No (sottoporre alla segnalazione dell'ente locale)*" quando richiesto.

Nel caso in cui si scelga di effettuare una segnalazione all'interno del Paese, la segnalazione sarà esaminata da una persona adeguatamente formata che si trova nel Paese di Segnalazione in questione (un "**Investigatore Locale**"). L'Investigatore Locale sarà responsabile dell'indagine e della gestione della segnalazione, dell'adozione delle azioni per dare seguito alla segnalazione che riterrà opportune (comprese ulteriori comunicazioni con il soggetto segnalante), della ricerca di ulteriori informazioni sulla segnalazione, ove necessario, e di fornire una risposta sull'esito dell'indagine e della segnalazione alle persone interessate (ove opportuno).

2. Requisiti specifici a certi stati

Le informazioni riportate di seguito in relazione a ciascun Paese di Segnalazione si applicheranno a qualsiasi soggetto residente o la cui sede di lavoro principale sia situata in tale Paese di Segnalazione. In caso di conflitto o incongruenza tra il testo principale della presente Procedura di cui sopra ed il presente Allegato 1 in relazione a qualsiasi Paese di Segnalazione, prevarranno i termini del presente Allegato 1.

Italia

Le segnalazioni di qualsiasi questione oggetto della presente Procedura possono essere effettuate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**) nei casi in cui:

- (a) Il sistema di per la raccolta delle segnalazioni di INEOS (Speak Up) non è attivo, non è disponibile o non è conforme ai requisiti previsti dalla legislazione italiana applicabile;
- (b) Il soggetto segnalante ha presentato una segnalazione ad INEOS ai sensi della presente Procedura, ma INEOS non ha dato seguito a tale segnalazione. Si riterrà che INEOS abbia dato sufficiente seguito ad una segnalazione quando (1) ha verificato l'ammissibilità della segnalazione; (2) nella misura in cui la segnalazione è ammissibile, ha svolto un'indagine preliminare; e (3) nella misura in cui la segnalazione è ammissibile, ha comunicato l'esito

dell'indagine alla persona, entro i termini previsti dal Decreto italiano sul whistleblowing (Decreto Legislativo No 24/2023).

- (c) Il soggetto segnalante ha presentato una segnalazione a INEOS ai sensi della presente Procedura e ha ragionevoli motivi per ritenere che: (i) la segnalazione non avrà un seguito effettivo (come definito nel precedente paragrafo (b)) da parte di INEOS; o (ii) la segnalazione possa dare luogo a ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante e/o di qualsiasi facilitatore e/o di qualsiasi altro soggetto che sia protetto contro le ritorsioni in base alla legislazione italiana applicabile;
- (d) la Violazione Segnalabile oggetto della segnalazione può causare un rischio imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Ulteriori informazioni sull'ANAC sono disponibili sul sito www.anticorruzione.it.