

Politica 'Speak Up!' di DS Smith

Controllo versione

Versione	Data di decorrenza	Titolare	Approvato da	Data ultima revisione
1.1	29/04/2014	Iain Simm	Il Consiglio di Amministrazione	04/09/2018
1.2	16/03/2021	Iain Simm	Il Consiglio di Amministrazione	
1.2a	19/12/2022	Iain Simm	Cambio di indirizzo approvato dal Consiglio	

Politica 'Speak Up!' di DS Smith

DS Smith costruisce relazioni basandosi sui propri valori fondamentali, **premura, confronto, affidabilità, dinamismo e tenacia**, e lo fa in modo responsabile sia nei confronti della società, sia dell'ambiente. Tutti i dipendenti DS Smith e i collaboratori temporanei (nella misura consentita dalle leggi locali), gli amministratori non esecutivi e gli azionisti (indicati in questa politica con "Voi") sono tenuti a svolgere gli affari per conto dell'azienda in modo legale ed etico, come delineato nel nostro Codice di condotta.

Ai fini della presente politica, con "collaboratori temporanei" si fa riferimento a tutte le persone che forniscono servizi all'azienda e che non sono dipendenti di DS Smith, includendo i lavoratori autonomi, gli appaltatori, i volontari e i tirocinanti.

Siete personalmente responsabili non solo di essere a conoscenza del Codice di condotta, ma anche di segnalare ai dirigenti eventuali attività che ritenete possano violare la politica aziendale o la legge locale, o che non si attengano agli elevati standard delineati nel Codice di condotta.

Il presente documento 'Speak Up!' illustra la politica e fornisce informazioni dettagliate sulle procedure di segnalazione di eventuali violazioni.

La politica è stata messa in atto in seguito a consultazione con i rilevanti enti di rappresentanza dei dipendenti.

In primo luogo, dovete segnalare eventuali problemi o preoccupazioni verbalmente o per iscritto al vostro diretto superiore o, in alternativa, alle Risorse umane locali o a un rappresentante dei dipendenti. Se non vi sentite a vostro agio nel farlo, vi sono più opzioni per effettuare segnalazioni tramite 'Speak Up!' disponibili per voi: potete effettuare una segnalazione tramite una linea telefonica gratuita dedicata o un sito web sicuro (entrambi gestiti da una terza parte indipendente che è soggetta all'obbligo di riservatezza). La linea telefonica e il sito web supportano la maggior parte delle lingue parlate in DS Smith. In alternativa, potete inviare un'e-mail o una lettera al Group General Counsel e Company Secretary.

La politica di DS Smith cerca di creare un clima in cui i dipendenti sappiano di essere supportati se sollevano segnalazioni e in caso di segnalazioni, compresa una sospetta violazione del nostro Codice di condotta, possono seguire una procedura per essere trasmesse e indagate in modo riservato.

Abbiamo recentemente aggiornato i poster 'Speak Up!' che includono i riferimenti del numero verde per il vostro Paese e i riferimenti del sito web. Questi dovranno essere esposti sulle bacheche di tutti gli stabilimenti. Tutte le segnalazioni 'Speak Up!' verranno trattate in modo strettamente riservato. Sia l'opzione telefonica sia il sito web sono disponibili 24 ore su 24, sette giorni su sette.

Leggete attentamente il presente documento. Se sospettate che qualcuno abbia violato il Codice di condotta, dovete segnalare le vostre preoccupazioni tramite 'Speak Up!' attraverso i canali pertinenti. Ove possibile, dovrete fornire delle prove a sostegno dei vostri sospetti.



So di poter contare su di voi per il sostegno dei nostri principi e valori al fine di assicurare il successo di DS Smith anche in futuro.

Miles Roberts,

Group Chief Executive

Politica 'Speak Up!' di DS Smith

DS Smith Plc e le sue affiliate ("DS Smith") si impegnano a rispettare i più elevati standard etici nelle interazioni interne e con clienti, dipendenti, collaboratori temporanei, azionisti, fornitori e altre parti interessate. La reputazione di DS Smith si basa sul raggiungimento di detti standard elevati.

La presente politica è stata stilata per creare una procedura che vi consenta di esprimere le vostre preoccupazioni qualora doveste avere ragione di credere che si sia verificato, si stia verificando o è possibile che si verifichi, un episodio in termini di illeciti o incidenti potenzialmente dannosi a livello etico all'interno di DS Smith. In queste circostanze potreste ritenere che non sia possibile sollevare le segnalazioni a livello locale o potreste sentirvi a disagio nel farlo.

La presente politica si applica a tutti i dipendenti e a tutte le categorie di collaboratori temporanei (compresi gli appaltatori) impiegati e assunti all'interno di DS Smith (nella misura consentita dalla legge locale) nonché direttori non esecutivi e azionisti.

Ci impegniamo ad affrontare in modo responsabile, aperto, etico e professionale eventuali reali segnalazioni che potreste avere relativamente a eventuali condotte, comportamenti, pratiche, procedure o politiche eseguite da qualsivoglia funzionario o dipendente di DS Smith o dei suoi contraenti, fornitori, agenti o consulenti; tali segnalazioni potrebbero riguardare un crimine, una violazione delle regole, un'irregolarità, illeciti, un errore giudiziario, un pericolo per la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti o clienti, illeciti finanziari, violazione di obblighi legali o danni all'ambiente.

Dovreste sollevare qualsiasi preoccupazione su eventuali casi di illecito o comportamento non etico sul posto di lavoro sin dal primo momento.

La presente politica non fa parte di alcun contratto di lavoro del dipendente e DS Smith può modificarla in qualsiasi momento, al fine di osservare qualsiasi obbligo di informazione/consultazione previsto dalle leggi locali.

La presente politica si rivolge ai reclami relativi a condotte illecite o non etiche e di seguito sono riportate ulteriori indicazioni sui tipi di questioni che possono costituire pratiche illecite o condotte non etiche che rientrano nell'ambito della presente politica. Essa non è destinata a sostituire le politiche locali delle Risorse Umane o altre politiche o procedure in materia di reclami. Ad esempio, se ritenete di aver ricevuto ingiustamente una sanzione disciplinare dal vostro responsabile, dovete seguire tutte le procedure locali di ricorso disciplinare. Potreste anche essere in grado di presentare un reclamo a livello locale riportando come il vostro responsabile vi sta trattando. Se siete a conoscenza o sospettate che la dirigenza dello stabilimento sia coinvolta in una pratica di corruzione dei clienti, dovreste utilizzare questa procedura 'Speak Up!'. Se non siete sicuri che qualcosa rientri nell'ambito di applicazione della presente politica, dovete chiedere consiglio al vostro diretto superiore/responsabile delle Risorse Umane, a meno che la vostra segnalazione non riguardi loro, nel qual caso dovete utilizzare la procedura 'Speak Up!' senza chiedere ulteriori chiarimenti.

Perché dovrete effettuare segnalazioni tramite 'Speak Up!'?

Siete tenuti ad agire in conformità ai valori aziendali e ai principi d'affari delineati nel Codice di condotta e nelle relative politiche di supporto. Questo vale per le azioni a livello aziendale, come per esempio quando DS Smith partecipa a una gara d'appalto per un contratto, nonché per le azioni individuali dei nostri lavoratori. Mantenere standard elevati significa condurre affari e trattarsi reciprocamente in modo etico, legale e in conformità con le nostre Politiche e procedure. La nostra aderenza a questi standard è una componente fondamentale per costruire una reputazione di eccellenza e integrità. I vantaggi legati al mantenimento di elevati standard di conduzione degli affari sono:

- mantenere e migliorare la fiducia, la sicurezza e la reputazione;
- condizioni di lavoro più piacevoli;
- strutture ed attrezzature migliori;
- prezzi competitivi di beni e servizi e/o
- maggiore sicurezza e tutela.

Le violazioni della condotta aziendale possono comportare gravi conseguenze per le persone fino a giungere, in alcune circostanze, persino alla pena detentiva. Inoltre le aziende potrebbero essere penalizzate finanziariamente attraverso cause e reclami, con la conseguenza dell'imposizione di multe e/o limitazioni alle attività aziendali. Tuttavia il punto più importante è che le violazioni della condotta aziendale rendono tutti delle vittime. Se commettete una violazione della condotta aziendale, sia a livello personale che professionale, l'impatto negativo può essere grave.

Dovete sollevare qualsiasi segnalazione su pratiche illecite o condotte non etiche come indicato di seguito o qualsiasi sospetta violazione del Codice di condotta (nella misura in cui sia applicabile e consentito dalla legge locale) utilizzando una delle opzioni di 'Speak Up!' indicate sui poster e in questa politica.

Pratica illecita o condotta non etica

Dovreste sollevare internamente le vostre segnalazioni su pratiche illecite o condotte non etiche, in buona fede, in modo imparziale e insieme a tutte le informazioni specifiche e pertinenti (se note), che possono includere:

1. l'esecuzione, effettiva o sospetta, di azioni criminali; o
2. la mancata conformità a eventuali obblighi legali o regolamentari; o
3. il mettere a repentaglio la salute e la sicurezza di qualsivoglia individuo; o
4. la minaccia di un grave danno all'interesse pubblico; o
5. molestie di dipendenti o collaboratori temporanei (nella misura in cui vi sia una politica locale in materia di bullismo e molestie, eventuali reclami devono essere segnalati in conformità a tale politica); o
6. danni all'ambiente; o
7. un errore giudiziario; o
8. frode o irregolarità finanziarie; o
9. agevolazione di evasione fiscale; o
10. estorsione, corruzione o abuso d'ufficio; o
11. schiavitù e traffico di esseri umani; o
12. occultamento deliberato di qualsivoglia azione o mancata azione descritta nei punti da 1 a 11; o
13. qualsiasi altra violazione materiale delle politiche e delle procedure di DS Smith.

Per DS Smith, non importa in quale Paese veniate a conoscenza o sospettiate di pratica illecita o condotta non etica; dovete sollevare qualsiasi sospetto di pratica illecita, condotta non etica o violazione degli obblighi, compresi quelli stabiliti dalla legge locale applicabile. La pratica illecita è definita in modo leggermente diverso in varie giurisdizioni in cui operiamo, ad esempio ai sensi dell'Articolo 1(d) della Legge sul Whistleblowing nei Paesi Bassi ("*Wet Huis voor Klokkenluiders*") o del Codice monetario o finanziario o del Regolamento generale dell'Autorità dei mercati finanziari ("*Autorité des Marchés Financiers/AMF*") in Francia.

Nella misura in cui un sospetto di illecito rientri nel numero 11 di cui sopra (Schiavitù e traffico di esseri umani), il team di Risorse Umane locale può fornire dettagli sul processo di segnalazione applicabile.

Protezione per i lavoratori che sollevano segnalazioni

DS Smith adotterà tutte le misure ragionevoli per garantire che tutte le persone che sollevano segnalazioni ai sensi della presente Politica nonché qualsiasi collega coinvolto o parente non sia soggetto a molestie, persecuzione, ritorsione, pregiudizio, discriminazione o provvedimento disciplinare a seguito della segnalazione.

Le ritorsioni vietate includono, ad esempio, la cessazione del rapporto di lavoro, la mancata proroga di contratti di lavoro, la discriminazione, le valutazioni negative (PDR), il rifiuto di opportunità di formazione, la retrocessione o l'omissione di promozioni. I lavoratori possono agire in giudizio se sono soggetti a ritorsioni vietate, ai sensi delle leggi locali. Le ritorsioni vietate nei confronti dei segnalanti o le violazioni del loro diritto alla riservatezza possono comportare provvedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili.

Accuse infondate

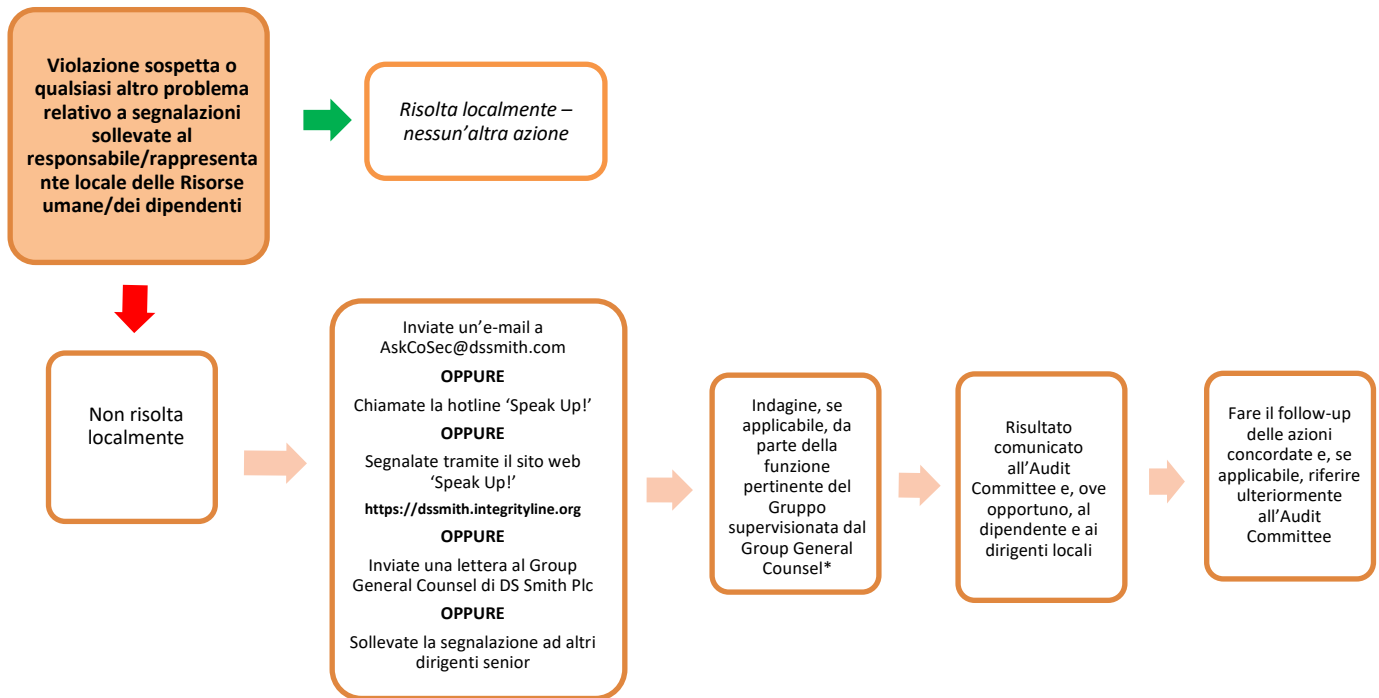
Non sarà intrapresa alcuna azione nei confronti di dipendenti, collaboratori temporanei o colleghi o parenti di supporto, se formulano un'accusa in buona fede ai sensi della presente politica, con motivi ragionevoli per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione, anche se le accuse non sono convalidate dall'indagine successiva. Tuttavia eventuali accuse infondate fatte in malafede possono comportare un provvedimento disciplinare.

Come posso contribuire al mantenimento di elevati standard di condotta aziendale?

Il nostro obiettivo principale è prevenire il verificarsi di pratiche illecite o condotte non etiche sul posto di lavoro. Se tuttavia dovessero verificarsi, il nostro obiettivo è evitare che si verifichino di nuovo. Indagheremo sui problemi segnalati e intraprenderemo le azioni appropriate.

Voi potete rivestire un ruolo importante nel contribuire al raggiungimento degli standard comportamentali delineati nella politica 'Speak Up!' di DS Smith. Quando segnalate un problema, potremo esaminarlo, intraprendere azioni tempestive e adeguate, e apportare modifiche laddove necessario.

Il diagramma di flusso riassume le opzioni 'Speak Up!', compresa la segnalazione su qualsiasi sospetta violazione del Codice di condotta.



* Ove possibile, le decisioni in merito all'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti di qualsiasi individuo a seguito dell'indagine saranno prese da una persona diversa e con un livello professionale superiore rispetto alla persona che esegue l'indagine.

La riservatezza verrà mantenuta durante l'intero procedimento

A chi potete rivolgervi?

Se avete una segnalazione relativa a una pratica illecita o una condotta non etica sul posto di lavoro, sarebbe appropriato parlarne innanzitutto con il vostro diretto superiore, con il responsabile delle Risorse Umane o con il rappresentante dei dipendenti. Questi cercherà di risolvere il problema non appena possibile.

Nella misura consentita dalle leggi locali e in tutti i casi in cui sia richiesto dalle stesse, il vostro nome sarà mantenuto riservato da coloro che indagano sulle vostre segnalazioni e non sarà divulgato al soggetto del vostro reclamo. Laddove il mantenimento della vostra identità riservata sia indispensabile, qualsiasi violazione da parte di coloro che indagano sulle vostre segnalazioni sarà trattata molto seriamente.

Potrebbero verificarsi delle circostanze in cui non vi sentite di parlarne con il vostro diretto superiore, con il responsabile delle Risorse Umane o con il vostro rappresentante dei dipendenti. In tal caso, potete fare le vostre segnalazioni (nella misura consentita dalle leggi locali) tramite la helpline esterna. Questa helpline riservata viene gestita in linea con la nostra politica sulla protezione dei dati personali del Gruppo DS Smith dal nostro fornitore di servizi terzo, per assicurare che le segnalazioni relative alle pratiche illecite o alla condotta non etica sul posto di lavoro vengano segnalate e trattate in modo adeguato. È possibile contattare la helpline tramite un numero di telefono gratuito o tramite il sito web (vedere i poster o Plexus per i dettagli). La helpline supporta tutte le

lingue parlate in DS Smith. In alternativa, potete contattare il Group General Counsel e il Company Secretary tramite e-mail a AskCoSec@dssmith.com o per posta a: Group General Counsel e Company Secretary, DS Smith Plc, Level 3, 1 Paddington Square, London W2 1DL, Inghilterra.

Laddove le leggi locali lo consentano, avrete il diritto di mantenere l'anonimato, tuttavia sarete incoraggiati a fornire il vostro nome e i vostri recapiti per contribuire a rendere efficace la conseguente indagine e a tenervi aggiornati sui progressi.

Protezione dei dati

I dati personali raccolti saranno elaborati in conformità con le leggi locali applicabili in materia di protezione dei dati. Nella misura consentita dalle leggi locali, potete richiedere l'accesso ai dati personali raccolti su di voi; inoltre, potete opporvi o richiedere che i vostri dati personali siano modificati; per maggiori dettagli su come procedere in tal senso, potete far riferimento alla politica di protezione dei dati.

Riceverete una conferma di ricezione della vostra segnalazione 'Speak Up!' Segnalate (con data e ora) e sarete tenuti aggiornati in merito al trattamento dei vostri dati. I vostri dati vengono solitamente distrutti o resi anonimi due mesi dopo la fine dell'indagine, a meno che i dati non debbano essere conservati ai fini di una procedura disciplinare o legale, nel qual caso i dati saranno conservati per un periodo non superiore a quello necessario per tali scopi.

Qualsiasi persona accusata di violazione in una segnalazione 'Speak Up!' sarà informata dell'accusa non oltre un mese dal momento in cui viene fatta la segnalazione.

Cosa succede poi?

L'azienda riconosce che la conduzione di indagini adeguate da parte di responsabili qualificati idonei è una parte essenziale di un'efficace politica 'Speak Up!'. Le indagini saranno condotte da responsabili di un adeguato livello professionale e con un adeguato livello di competenze ed esperienze. I responsabili riceveranno una formazione sulla conduzione delle indagini, ove appropriato.

A seguito di un'indagine, se la segnalazione effettuata è ritenuta valida, potremmo giungere a determinati risultati e intraprendere azioni appropriate. A volte potrebbe essere necessario far esaminare la questione o potrebbero essere necessarie ulteriori indagini. Ad esempio, potremmo adottare una o più delle seguenti misure (si tratta di un elenco non esaustivo):

- segnalare il problema al General Operating Committee di DS Smith in vista di un'indagine interna;
- segnalare il problema a un esperto tecnico;
- rinviarvi a una procedura di reclamo a livello locale;
- segnalare il problema al Consiglio di Amministrazione;¹

¹ Nella misura in cui i membri dell'Audit Committee si trovino negli Stati Uniti e vi siano trasferimenti di dati negli Stati Uniti, vengono messe in atto adeguate misure di protezione per soddisfare i requisiti europei in materia di protezione dei dati.

- segnalare il problema all'ente normativo esterno appropriato per ulteriori indagini.

Il destinatario della vostra segnalazione confermerà la ricezione senza indebito ritardo e sempre entro sette giorni dalla ricezione, e il vostro team locale delle Risorse Umane potrà fornire dettagli su eventuali protocolli di notifica aggiuntivi applicabili al vostro caso e non delineati nella presente politica. Potete richiedere una riunione fisica, che avrà luogo entro un periodo di tempo ragionevole e sarà soggetta alle normative sulla salute pubblica relative alle riunioni di persona.

Il team Group Company Secretarial cercherà di tenervi ragionevolmente informati sullo stato di avanzamento delle indagini, sui tempi e sulle eventuali azioni risultanti, direttamente oppure tramite l'helpline, a meno che non si verifichino circostanze eccezionali, come ad esempio se tale azione possa compromettere un'azione o processo legali o normativi, potenziali o in sospeso. Tutte le informazioni sull'indagine devono essere trattate come informazioni riservate. Di solito, entro tre mesi dalla segnalazione riceverete una risposta completa relativa alla vostra segnalazione, anche se potrebbero essere necessari fino a sei mesi nei casi più complessi.

Se non siete soddisfatti del modo in cui è stato trattato il problema, segnalatelo per iscritto attraverso il diretto superiore locale, le Risorse Umane locali o il rappresentante dei dipendenti, tramite la helpline o il sito web, e saranno intraprese ulteriori indagini.

In linea generale, se la segnalazione è considerata infondata e non conduce a delle indagini, tutte le informazioni personali ricevute da tale segnalazione verranno prontamente distrutte. Se viene avviata un'indagine, tutte le informazioni personali verranno distrutte o archiviate in conformità con la politica di DS Smith Group in materia di conservazione dei documenti.

Riservatezza

AmMESSO che le segnalazioni relative a pratiche illecite o condotta non etica non vengano fatte in cattiva fede o al fine di ottenere un vantaggio personale, e che abbiate ragionevoli motivi per ritenere che le vostre segnalazioni siano fondate, si procederà come segue:

- DS Smith rivelerebbe l'identità di un dipendente (se nota e nella misura consentita dalle leggi locali) soltanto se necessario per adempiere a un obbligo legale o regolamentare o laddove richiesto dalla legge nell'interesse pubblico. In determinate circostanze, potrebbe rendersi necessario identificare il dipendente o potrebbe succedere che terzi siano in grado di identificarvi. Qualora fosse necessario per chiunque indaghi sulla vostra segnalazione conoscere la vostra identità, ne discuteremo con voi (nella misura richiesta dalle leggi locali).
- Nei limiti del possibile, e in conformità alla nostra Politica di protezione dei dati, eventuali prove a supporto della segnalazione verranno mantenute sempre al sicuro.

Accordi di non divulgazione

L'azienda non stipulerà accordi di non divulgazione con i lavoratori che chiedano l'impegno a non effettuare divulgazioni:

- laddove sia necessario segnalare un reato alla polizia o ad altre forze dell'ordine o cooperare in un'indagine o un procedimento giudiziario da parte di tale forza dell'ordine o della polizia;
- al fine di segnalare una pratica illecita o misfatto, o una grave violazione di regolamenti, a chiunque sia responsabile della supervisione o della regolamentazione dei problemi in questione;
- se e nella misura richiesta dalla legge o laddove tale divulgazione sia protetta dalla legge.

Responsabilità

Tutte le persone cui si fa riferimento all'interno della presente procedura sono tenute a conoscere i termini della procedura stessa.

I manager del personale hanno il dovere di accertarsi che questa procedura venga comunicata e applicata nella loro area d'azione. Eventuali reclami o dubbi sull'applicazione o l'interpretazione di questa procedura devono essere discussi con il Group General Counsel e Company Secretary prima di intraprendere qualsivoglia azione.

Adottato dal Consiglio di Amministrazione
Marzo 2021