

RS



# CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO RS

# CONTENUTI

## **03** Messaggio del nostro CEO

## **04** Perché abbiamo un Codice di Condotta

## **05** Rispetto per le persone

- 5 Bullismo e molestie
- 5 Diritto del lavoro
- 6 Diversità e Inclusione

## **07** Rispetto della legge

- 8-10 Corruzione
- 11 Diritto della concorrenza
- 12 Conflitti di interesse
- 13 Insider Trading
- 14 Controlli commerciali
- 14 Conformità alle norme fiscali
- 15 Interazione con le autorità

## **16** Protezione di beni e informazioni

- 17-18 Sicurezza delle informazioni
- 19 Data Privacy & Confidential Information
- 20-21 Comunicazioni
- 22 Protezione del patrimonio aziendale

## **23** Business responsabile

- 24-25 Ambiente, salute e sicurezza
- 26 Sostenibilità
- 27 Diritti umani e schiavitù moderna
- 28 Lavorare con i nostri Partner

## **29** Come segnalare un problema

# MESSAGGIO DEL NOSTRO AMMINISTRATORE DELEGATO

Benvenuti nel Codice di Condotta di RS Group.

Fare affari nel modo giusto è estremamente importante per tutti i nostri stakeholder, compresi clienti, fornitori e azionisti.

Il Codice di Condotta del Gruppo RS fornisce una guida sul modo in cui svolgiamo le nostre attività, sia nei rapporti con l'esterno, sia nel modo in cui lavoriamo insieme all'interno del Gruppo.

È responsabilità di ogni persona di RS leggere e assicurarsi di aver compreso il Codice di Condotta. In quanto azienda globale, e in particolare in quanto società quotata in borsa, esistono molte leggi, regolamenti e norme che si applicano a noi in molti paesi diversi. Il Codice di Condotta ci aiuta quindi a capire quali sono i principali comportamenti da tenere e da non tenere, e cosa fare se si pensa che non venga rispettato quanto previsto dal Codice, ad esempio utilizzando il nostro canale Speak Up.

Voglio che tutti e tutte voi siate orgogliosi ed orgogliose di lavorare per il Gruppo RS, non solo perché facciamo accadere cose straordinarie per un mondo migliore, ma anche perché lo facciamo secondo i più alti standard etici.

In caso di domande, consultate le nostre Politiche di gruppo, il vostro Manager di riferimento o il Responsabile della Compliance ed Etica di Gruppo.

**SIMON PRYCE**  
Amministratore delegato

In caso di domande, consultate le nostre Politiche di gruppo, il vostro Manager di riferimento, o il Responsabile della Compliance ed Etica di Gruppo.

**“È RESPONSABILITÀ DI  
OGNI PERSONA DI RS  
LEGGERE E ASSICURARSI  
DI AVER COMPRESO IL  
CODICE DI CONDOTTA”.**

# PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE DI CONDOTTA

**Il Codice di Condotta di RS Group ci aiuta a svolgere le nostre attività nel modo corretto.**

utti e tutte devono conoscere e rispettare il Codice di Condotta.

Capire cosa fare in caso di dubbi e vivere secondo i valori di RS ogni giorno. Se vedi un comportamento sbagliato, denuncialo.

Se sei un Manager, devi dare l'esempio al tuo team e creare una cultura aperta in cui le persone possano parlare apertamente, senza temere ritorsioni (puoi leggere di più su questo argomento a p. 29). Parla del Codice di Condotta con i tuoi collaboratori per verificare che abbiano compreso il contenuto e riconosci le persone del tuo team che fanno la cosa giusta.

In caso di dubbi, chiedi aiuto al tuo Manager di riferimento, al Team People o al Responsabile della Compliance ed Etica di Gruppo.

Se non segui il Codice, le conseguenze possono essere gravi sia per la reputazione del Gruppo RS sia per te come dipendente. RS potrebbe incorrere in multe e/o sanzioni significative e anche in responsabilità personali. Se le leggi locali sono più severe del Codice di Condotta, rispetta le norme locali.

Il Codice di Condotta serve a mantenere RS e te al sicuro e ad aiutarti a capire cosa va bene e cosa non va bene. Nessuno vuole che un dipendente di RS si trovi in una brutta situazione perché non sa cosa fare o a chi chiedere aiuto.

Se vieni a conoscenza di una violazione del Codice di Condotta, segnalalo in modo che si possa intervenire subito. I dettagli su come farlo sono riportati più avanti nel Codice.

**SE HAI UN DUBBIO ETICO, CHIEDITI:**

- È in linea con il nostro Codice di Condotta?
- È legale?
- Sarei felice di leggerlo sul giornale o sui social media?
- Sono soddisfatto/a della mia decisione?
- Potrei spiegare le ragioni della mia decisione a colleghi, famiglia o amici?

# RISPETTO PER LE PERSONE

**Le persone sono la nostra risorsa più importante ed è della massima importanza che le nostre persone possano sentirsi a proprio agio e dare il meglio di sé sul posto di lavoro. Ciò implica il rispetto delle leggi, delle condizioni di lavoro e degli altri, ovunque operiamo.**

## **BULLISMO E MOLESTIE**

Una cultura basata sul rispetto è essenziale per il nostro successo e per rendere la nostra azienda un luogo di lavoro eccezionale. Trattare bene gli altri è una parte fondamentale di questa cultura.

Il bullismo o le molestie nei confronti delle nostre persone, anche attraverso i social media, non saranno tollerati. Tutti i nostri colleghi e le nostre colleghe hanno il diritto di svolgere le proprie mansioni senza temere di subire molestie o mobbing.

Se sei stata/o oggetto o testimone di un incidente di questo tipo, puoi segnalarlo al tuo Responsabile, a un membro del Team People o attraverso il nostro canale Speak Up.

La tua segnalazione sarà trattata in modo confidenziale, sicuro e indipendente.

## **DIRITTO DEL LAVORO**

In caso di conflitto tra la legge locale e la policy di RS, si applicherà la regola più rigida.

Se ritieni di non essere stato/a trattato/a secondo quanto previsto dalle leggi locali in materia di diritto del lavoro, segnala l'accaduto al tuo Manager di riferimento, al Team People o attraverso il nostro canale Speak Up.

Tutte le questioni saranno adeguatamente approfondite ai sensi della legge locale vigente.

# NON TOLLERIAMO IL BULLISMO E LE MOLESTIE

# RISPETTO PER LE PERSONE

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Come azienda, è importante assicurarsi di avere le capacità necessarie per realizzare la nostra strategia. Ciò significa che vogliamo attrarre, selezionare, far crescere e trattenere le persone migliori che ci aiutino a generare maggiore innovazione e a promuovere nuovi punti di vista e prospettive diverse. Accogliendo la diversità e assicurandoci di continuare a costruire una cultura inclusiva, siamo in grado di soddisfare al meglio le esigenze delle nostre persone, clienti, fornitori e azionisti.

## LO SCOPO DELLA NOSTRA POLITICA SULLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&I) È QUELLO DI:

- Attrarre, selezionare, far crescere e trattenere un gruppo eterogeneo di persone.
- Costruire e radicare una cultura inclusiva in cui le persone siano in grado di sentirsi a proprio agio a lavoro.
- Sostenere le nostre persone affinché diano il meglio di sé, rispettando i loro punti di vista, le loro opinioni e il loro talento.

RS si impegna a garantire che i dipendenti e le dipendenti attuali e potenziali siano trattati/e in modo equo e rispettoso in un ambiente privo di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing o molestie. Tutte le politiche relative al lavoro, tra cui assunzione, promozione, retribuzione, e la gestione delle prestazioni, sono applicate in modo imparziale, equo e oggettivo.

Ci impegniamo a garantire che la nostra cultura sostenga le pari opportunità per tutti e tutte, e che i/le dipendenti abbiano il tempo necessario per svilupparsi e realizzare il loro pieno potenziale.

La discriminazione non sarà tollerata in alcun modo, anche in base all'età, alla disabilità, alla gravidanza, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o alle convinzioni personali, al genere o riassegnazione di genere, orientamento sessuale, background educativo o qualsiasi altro status specificato dalla legge o dalle normative locali in vigore. Gli episodi in cui un dipendente e/o una dipendente non adempie alle proprie responsabilità ai sensi della nostra Politica D&I o della legge locale applicabile saranno trattati con estrema serietà e i singoli potranno essere soggetti ad azioni disciplinari.

## SOMMARIO:

- C'è tolleranza zero per il bullismo e mobbing.
- Non discriminare gli altri per nessun motivo
- Rispetta tutte le leggi ovunque operiamo.
- Segnala i comportamenti che violano il Codice di Condotta

# RISPETTARE LA LEGGE

Per la reputazione di RS è di vitale importanza che tu rispetti sempre le leggi che si applicano alle persone e alle nostre attività commerciali.

Ci vuole molto tempo per costruire una buona reputazione, che può andare perduta molto rapidamente se un dipendente, un socio o un agente si dedica ad illeciti durante lo svolgimento dell'attività di RS.

## IN QUESTA SEZIONE TRATTEREMO DI:

- Corruzione
- Diritto della concorrenza
- Conflitti di interesse
- Insider Trading
- Controlli commerciali
- Conformità alle norme fiscali
- Interazione con le autorità

**Se non sei sicuro/a,  
interrompi la tua  
attività e chiedi  
consiglio.**



# CORRUZIONE

Questa sezione è supportata dalla nostra Politica sull' anticorruzione.

In quanto azienda globale, nonché società quotata alla Borsa di Londra, ci sono leggi che dobbiamo rispettare ovunque nel mondo in materia di corruzione.

La corruzione è illegale. In caso di violazione delle leggi sull' anticorruzione e sulla corruzione, le sanzioni sono severe per l'azienda, potenzialmente per i nostri partner e per te come individuo. Queste comportano multe illimitate fino ad arrivare alla reclusione.

Abbiamo un approccio di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione.

Per corruzione intendiamo l'offerta, la promessa, la concessione, l'accettazione o la sollecitazione di un vantaggio come incentivo per un'azione illegale, contraria all'etica o una violazione della fiducia.

L'incentivo può andare oltre il semplice denaro, e può includere una vacanza o qualche altro beneficio.

## **INTERAZIONI CON I FUNZIONARI GOVERNATIVI**

A volte, nel nostro lavoro, è necessario lavorare con i funzionari governativi. È importante essere prudenti nel farlo.

Non devi mai fare nulla che possa influenzare in qualche modo lo svolgimento delle mansioni di un funzionario.

Questo include pagamenti, incentivi o altre azioni.

La nostra Politica rigorosa prevede che non avvengano pagamenti agevolati. Si tratta di pagamento al fine di accelerare l'esecuzione di una procedura o di un processo che sarebbe stato eseguito comunque ma in tempi più lunghi. Questo vale per tutti i Paesi in cui operiamo.





# CORRUZIONE

## DONI E OSPITALITÀ

Offrire e ricevere regali e ospitalità può essere un modo legittimo per consolidare le relazioni commerciali con i nostri partner commerciali.

Tuttavia, i regali non devono mai influenzare, o sembrare di influenzare, il processo decisionale imparziale dei nostri dipendenti o dei nostri partner: le decisioni devono essere prese con onestà e integrità, sulla base di fattori quali qualità, valore e servizio.

Ci sono alcune situazioni in cui fare doni è vietato. I dipendenti NON devono offrire alcun regalo o ospitalità:

- A qualsiasi dipendente o funzionario pubblico;
- che viola le politiche del destinatario del regalo;
- che potrebbero essere considerati illegali o impropri, o far pensare
- che ci si aspetta un favoritismo in cambio;
- che non è consentito dalle linee guida della business unit locale;
- in contanti o in un equivalente dei contanti, come buoni regalo o gettoni; oppure
- a qualsiasi persona o azienda inclusa in un elenco di esclusione.

L'ospitalità deve essere adeguata allo scopo dell'incontro e non eccessiva.

Ulteriori indicazioni sono disponibili nella nostra Politica sull'anticorruzione e nella Politica sulle campagne marketing del Gruppo.

Per ulteriori informazioni, contatta il Responsabile della Compliance e dell'Etica del Gruppo.



**“ABBIAMO UN  
APPROCCIO DI  
TOLLERANZA ZERO  
NEI CONFRONTI DI  
CORRUZIONE  
E CONCUSSIONE”**

# CORRUZIONE


## DONAZIONI PER BENEFICENZA E POLITICHE

La nostra Politica sull'anticorruzione definisce la nostra posizione in merito alle donazioni caritatevoli e politiche ed è supportata dal nostro framework di governance.

Tutte le donazioni per beneficenza (in qualsiasi forma) devono essere fatte solo a organizzazioni in buona fede i cui scopi e attività siano coerenti con i valori del nostro Gruppo.

Non è possibile effettuare donazioni che possano dar luogo a un conflitto di interessi o a un ente di beneficenza che abbia legami con un funzionario pubblico o con qualsiasi altra persona che sia in grado di influenzare le decisioni relative alla nostra attività.

Non effettuiamo donazioni in denaro o in natura a sostegno di partiti o candidati politici.



Donations

## SOMMARIO:

- Non dare o accettare pagamenti o doni per ottenere o sviluppare un legame commerciale o per assicurarsi un vantaggio.
- Non effettuare pagamenti agevolati a funzionari pubblici
- Non svolgiamo attività che possano dare l'impressione di un comportamento inappropriato.
- Anche le nostre terze parti devono soddisfare questi standard
- Tenere libri e registri ordinati e corretti
- Segnalare comportamenti di corruzione effettivi o sospetti

# DIRITTO DELLA CONCORRENZA

Questa sezione è supportata dalla nostra Politica sulla concorrenza del Gruppo.

Ci impegniamo a competere in modo equo ovunque operiamo. Tuttavia, ogni paese in cui operiamo ha delle leggi che riguardano le modalità di concorrenza.

Le leggi assicurano che i prezzi siano equi e che non ci sia un eccessivo controllo da parte di un'azienda su un particolare prodotto o tipo di servizio. Inoltre, impedisce alle aziende di stipulare accordi per non competere l'una con l'altra o di fissare i prezzi.

Sono in vigore per proteggere i consumatori e garantire il fair play.

Le sanzioni per la violazione delle leggi sulla concorrenza possono essere severe, in alcune giurisdizioni possono arrivare fino al 10% del fatturato mondiale.

## ESEMPI DI COMPORTAMENTI ANTICONCORRENZIALI VIETATI:

- Stipulare un accordo con un concorrente sui prezzi o sulle condizioni commerciali.
- Stipulare un accordo con un concorrente per non entrare in un territorio o assegnare le aree geografiche di competenza
- Stipulare un accordo con un concorrente per la selezione dei fornitori o dei clienti.
- Produttori e fornitori non possono imporre un prezzo al quale i beni possono essere rivenduti.

Qualsiasi violazione di questa parte della Politica sarà trattata molto severamente e potrebbe portare ad azioni disciplinari.

Se ritieni che ci sia stato un comportamento potenzialmente anticoncorrenziale nel nostro Business, contatta l'Ufficio Legale.

Dovresti parlare con i nostri concorrenti solo quando c'è un motivo commerciale legittimo per farlo, come ad esempio la partecipazione ad associazioni di categoria.

Se incontri un concorrente, ti chiediamo di tenere traccia delle motivazioni e delle conversazioni avvenute. Se ritieni

che la discussione abbia violato le presenti linee guida, è necessario contattare l'Ufficio Legale.

In caso di domande sulla legge sulla concorrenza o di sospetto di violazione, contatta l'Ufficio Legale.

## SOMMARIO:

- Non avviare una discussione con un concorrente sui prezzi, sulle aree geografiche, sul controllo di un mercato o su altre questioni sensibili.
- Agiamo in modo equo nei confronti dei nostri fornitori
- Segnala se hai un contatto con un concorrente

# CONFLITTI DI INTERESSI

Questa sezione è supportata dalla nostra Politica sui conflitti di interessi.

Un conflitto di interessi può verificarsi quando un elemento della tua vita privata, al di fuori di RS Group, può potenzialmente influenzare il tuo processo decisionale in azienda.

Gli esempi includono:

- L'ambito finanziario, come il possesso di azioni o parte di esse di proprietà di un fornitore o di un cliente
- Lavorare per un concorrente, un fornitore o
- Un cliente
- Le relazioni personali, come ad esempio con un collega del proprio team (questo deve essere riferito al proprio Manager)
- Un membro della famiglia o un amico coinvolto in una delle nostre attività commerciali

## COME GESTIAMO I CONFLITTI DI INTERESSI?

È importante essere aperti e trasparenti quando gestiamo i potenziali conflitti di interessi.

Il nostro approccio ai conflitti di interessi è quello di gestirli al meglio, ad esempio segnalandoli al proprio Manager. In alcuni casi, potrebbe essere necessario rimuovere il conflitto.

Se ritieni di avere un potenziale conflitto:

- È necessario segnalarlo al proprio Responsabile
- Deve essere registrato qui.

Il tuo Manager può chiedere consiglio al Responsabile della Compliance ed Etica del Gruppo su come gestire il conflitto.



**“I CONFLITTI DI INTERESSI DEVONO ESSERE SEMPRE SEGNALATI”**

## SOMMARIO:

- I conflitti di interesse possono verificarsi. È normale
- Il nostro approccio è quello di gestirli nel modo più efficace possibile
- I potenziali conflitti di interessi devono essere segnalati al proprio Responsabile
- La trasparenza e l'apertura sono fondamentali per la gestione di potenziali conflitti di interessi

# INSIDER TRADING

È un reato penale negoziare azioni di RS Group, o incoraggiare altri a negoziare azioni di RS Group, quando si è a conoscenza di informazioni interne confidenziali. Per “informazioni interne” si intendono quelle informazioni relative a RS Group che sono:

- In relazione a particolari titoli o ad un particolare emittente di titoli
- Specifiche o precise
- Non disponibili all'esterno
- Che avrebbero un probabile effetto significativo sul prezzo delle azioni della Società, e
- Per “negoziazione” si intende qualsiasi tipo di operazione svolta sulle azioni della Società, compreso l'acquisto, la vendita, l'esercizio del diritto di opzione e l'utilizzo di azioni come garanzia per un prestito.

Questo vale anche per tutti i dipendenti globali. Se pensi di essere in possesso di informazioni interne confidenziali relative a RS Group, non diffonderle, ma contatta immediatamente la Segreteria aziendale.

Alcuni dipendenti sono soggetti a regole che impediscono loro di negoziare azioni in determinati momenti, mentre altri devono ottenere l'approvazione del Segretario della Società (o della persona competente, come specificato nel Codice di negoziazione delle azioni) prima di negoziarle in qualsiasi momento. In caso di dubbi, chiedi alla Segreteria aziendale.

Inoltre, potresti commettere un reato di abuso di mercato se:

- Negozi o tenti di negoziare un accordo sulla base di informazioni privilegiate
- Divulghi informazioni interne ad un'altra persona, se non nell'ambito della propria attività lavorativa o della propria professione.
- Diffondi informazioni o hai dei comportamenti che possono fornire un'impressione falsa o fuorviante riguardo al prezzo, al valore, all'offerta o alla domanda di un investimento
- Hai dei comportamenti tali da distorcere la sicurezza del mercato

Per ulteriori informazioni sulla negoziazione di azioni o sugli abusi di mercato, consulta il codice di negoziazione delle azioni della Società o contatta la Segreteria della Società.

**“LE INFORMAZIONI INTERNE SONO INFORMAZIONI RISERVATE SU RS CHE NON SONO DI DOMINIO PUBBLICO E CHE POTREBBERO AVERE UN IMPATTO SUL PREZZO DELLE AZIONI SE DIVENTASSERO PUBBLICHE”.**

## SOMMARIO:

- Le azioni RS non devono essere negoziate sulla base di informazioni non pubbliche.
- Le informazioni non pubbliche non devono essere trasmesse per consentire ad altri di negoziare le azioni di RS.
- Se vi accorgete che qualcuno lo sta facendo, segnalatelo al Segretario o al Vice Segretario della Società.

# CONTROLLI COMMERCIALI

I governi utilizzano i controlli sulle esportazioni e le sanzioni per mantenere la stabilità, l'equilibrio e la sicurezza internazionale. Quando si vendono merci o si trasferisce tecnologia, le norme di conformità ci impongono di considerare i seguenti aspetti:

- La destinazione di vendita (è soggetta a embargo o ad altre restrizioni?)
- La tipologia di prodotti che vendiamo (possono essere utilizzati per applicazioni militari o per la diffusione delle armi di distruzione di massa?)
- Il cliente stesso (ci sono delle restrizioni alla vendita al cliente?)
- L'utilizzo finale previsto (ad esempio, i beni saranno utilizzati per la creazione di armi di distruzione di massa?)

Prendiamo molto sul serio la conformità commerciale. La mancata osservanza può avere serie implicazioni sia per la nostra organizzazione che per i singoli.

Le sanzioni comprendono multe salate, la cessazione dei privilegi sull'esportazione e, in casi estremi, la reclusione.

È necessario attenersi sempre alle Politiche, alle linee guida e ai processi interni in vigore per garantire la nostra conformità a queste normative. Tutti i dipendenti coinvolti nell'introduzione, vendita e distribuzione di un prodotto destinato all'esportazione sono tenuti a leggere e seguire la nostra Politica di conformità commerciale del Gruppo.

# RISPETTO DELLE NORME FISCALI

La Strategia fiscale del Gruppo afferma che abbiamo un atteggiamento di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di evasione fiscale. Ci impegniamo a garantire il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge e di condurre la nostra attività e i nostri affari in modo da garantire che non facilitiamo alcuna forma di evasione fiscale.

Ciò significa che:

- I dipendenti e le dipendenti non devono impegnarsi in alcuna forma di evasione fiscale, compresa l'agevolazione all'evasione fiscale, né direttamente né attraverso terzi (ad esempio un agente o un distributore).

- Rispettiamo tutte le leggi e i regolamenti applicabili che vietano l'evasione fiscale nei mercati in cui operiamo e ci assicuriamo che i nostri partner commerciali facciano lo stesso.
- Ulteriori indicazioni sono contenute nella nostra Politica di gestione del rischio fiscale del Gruppo e nella nostra Politica sui reati aziendali. Qualsiasi violazione di queste Politiche sarà trattata con estrema severità e potrà portare ad azioni disciplinari.

- Alcuni paesi e organizzazioni possono essere soggetti a controlli commerciali
- Bisogna stare attenti ai luoghi in cui vendiamo i prodotti
- Se hai bisogno di un consiglio, rivolgiti al
- Team di conformità commerciale
- Il Gruppo RS si impegna a rispettare le norme fiscali ovunque operiamo
- L'assistenza all'evasione fiscale è illegale, sia direttamente che tramite terzi.
- Se sospetti un'evasione fiscale, segnalala all'Ufficio Legale

## SOMMARIO:

# INTERAGIRE CON LE AUTORITÀ

Nello svolgimento dei loro compiti, i Governi e le loro enti conducono indagini per verificare se le aziende e gli individui si conformano alle leggi e ai regolamenti. Ciò può avvenire perché hanno ricevuto segnalazioni che denunciano una violazione, perché hanno identificato una non conformità da un documento o perché una società si autodenuncia.

Se viene avviata un'indagine governativa, le autorità possono rivolgersi a RS Group in diversi modi.

Possono scriverci per richiedere informazioni o notificarci un documento legale con lo stesso scopo. Questo documento non deve essere assolutamente ignorato e deve essere immediatamente notificato al team legale di RS, che consiglierà sul da farsi.

Può anche accadere che le autorità si presentino senza preavviso nelle nostre sedi. In queste situazioni dobbiamo essere professionali, cortesi ma anche fermi. In presenza delle autorità competenti (ad esempio, un mandato di perquisizione) gli investigatori possono entrare ed ispezionare le nostre sedi, richiedere informazioni e documenti del Gruppo RS, esaminare libri e registri contabili, computer, telefoni cellulari anche personali, interrogare il personale di RS e persino sequestrare beni di RS.

È necessario sapere cosa fare in queste situazioni. Se ciò accade sul posto di lavoro, contatta immediatamente la senior leadership del tuo Paese o della tua business unit, che a sua volta dovrà contattare il General Counsel e il Responsabile della Compliance and Ethics del Gruppo.

In caso di contatto in casa tua, sii cortesi ma fermo/a nel richiedere l'autorizzazione scritta per il processo (potrebbe trattarsi di un mandato o di una citazione in giudizio). Ottieni i contatti dell'autorità governativa e non ostacolare l'esecuzione di un mandato di perquisizione.

In entrambe le circostanze, se vengono sottratti beni, chiedi una ricevuta per gli oggetti che sono stati rimossi.



## SOMMARIO:

- Collabora con le autorità durante le indagini e per le richieste del Governo
- Se le nostre sedi sono presidiate dalle autorità, devi informare la senior leadership del tuo paese o della tua business unit.
- Sii gentili ma deciso/a e chiedi una documentazione scritta per l'accesso ai locali.

# PROTEZIONE BENI E INFORMAZIONI

**È importante curare e proteggere i beni aziendali durante lo svolgimento delle proprie mansioni.**

Questo vale per le scorte in magazzino, per altri beni fisici (come i computer), ma anche per i dati.

Per raggiungere questo obiettivo è fondamentale capire come proteggere i nostri beni, le informazioni e i dati in nostro possesso.

Inoltre, con i numerosi modi in cui possiamo comunicare oggi, è fondamentale sapere quali informazioni possono essere condivise, così come sapere a chi chiedere consiglio se non ci si sente sicuri.

## **IN QUESTA SEZIONE PARLEREMO DI:**

- Sicurezza delle informazioni
- Privacy dei dati e informazioni riservate
- Comunicazioni
- Protezione del patrimonio aziendale





# SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

La nostra attività si basa sulle informazioni e siamo tutti responsabili della loro sicurezza. Il nostro team per la sicurezza delle informazioni garantisce che in tutta l'azienda siano in atto diversi livelli di controllo per proteggere i nostri sistemi e i nostri dati. Un controllo cruciale è in capo ai nostri e alle nostre dipendenti, che devono quindi comprendere le proprie responsabilità.

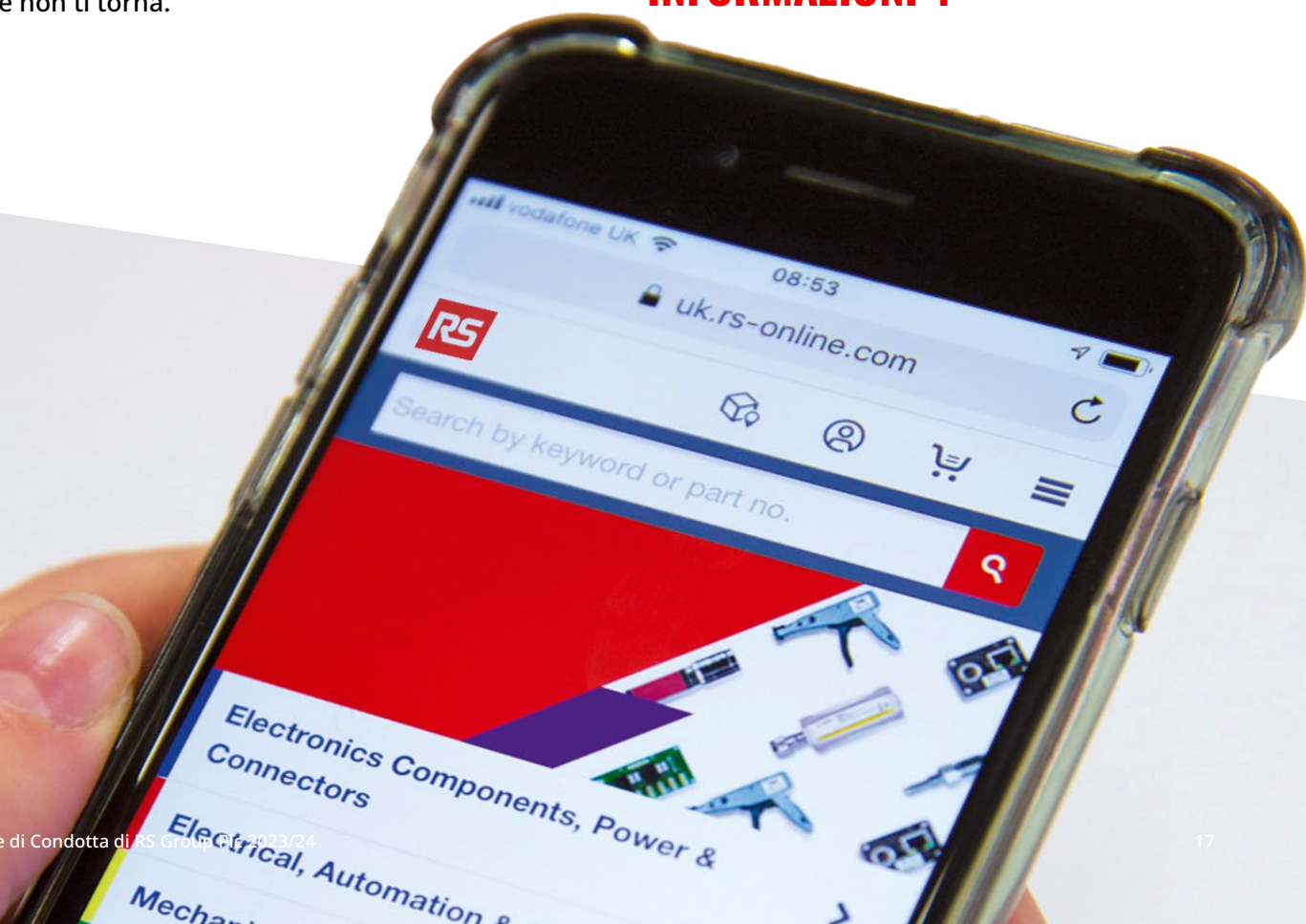
In qualità di dipendente della nostra azienda, ci sono alcune cose azioni che devi compiere e altre che non devi fare. Non si tratta di un elenco esaustivo - le nostre Politiche forniscono maggiori dettagli - ma questi sono i punti principali:

## DEVI:

- **Segnalare immediatamente qualsiasi cosa sospetta**, anche se banale. Ad esempio, la ricezione di un'e-mail o di una telefonata sospetta o strana.
- **Leggere e comprendere le nostre Politiche**. Le nostre Politiche sono state redatte per delineare in dettaglio ciò che puoi o non puoi. Leggile, ma parlane con noi se c'è qualcosa che non ti torna.

- **Completare la formazione** che ti assegna il team per la sicurezza delle informazioni, compresa quella annuale obbligatoria e quella specifica necessaria per il proprio ruolo.
- Se stai lavorando a qualcosa di nuovo, sia che si tratti dell'introduzione di un nuovo strumento o della collaborazione con un nuovo ente esterno, **devi contattare tempestivamente il team per la sicurezza delle informazioni**.
- **Parlare con noi**. La sicurezza delle informazioni può essere un argomento complicato, ma il team è qui per aiutarvi. Può fornirti consigli e indicazioni per garantire che l'azienda mantenga le sue informazioni al sicuro.

**“LA NOSTRA ATTIVITÀ SI BASA SULLE INFORMAZIONI, SIAMO TUTTI E TUTTE RESPONSABILI DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI”.**



# SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

## NON DEVI:

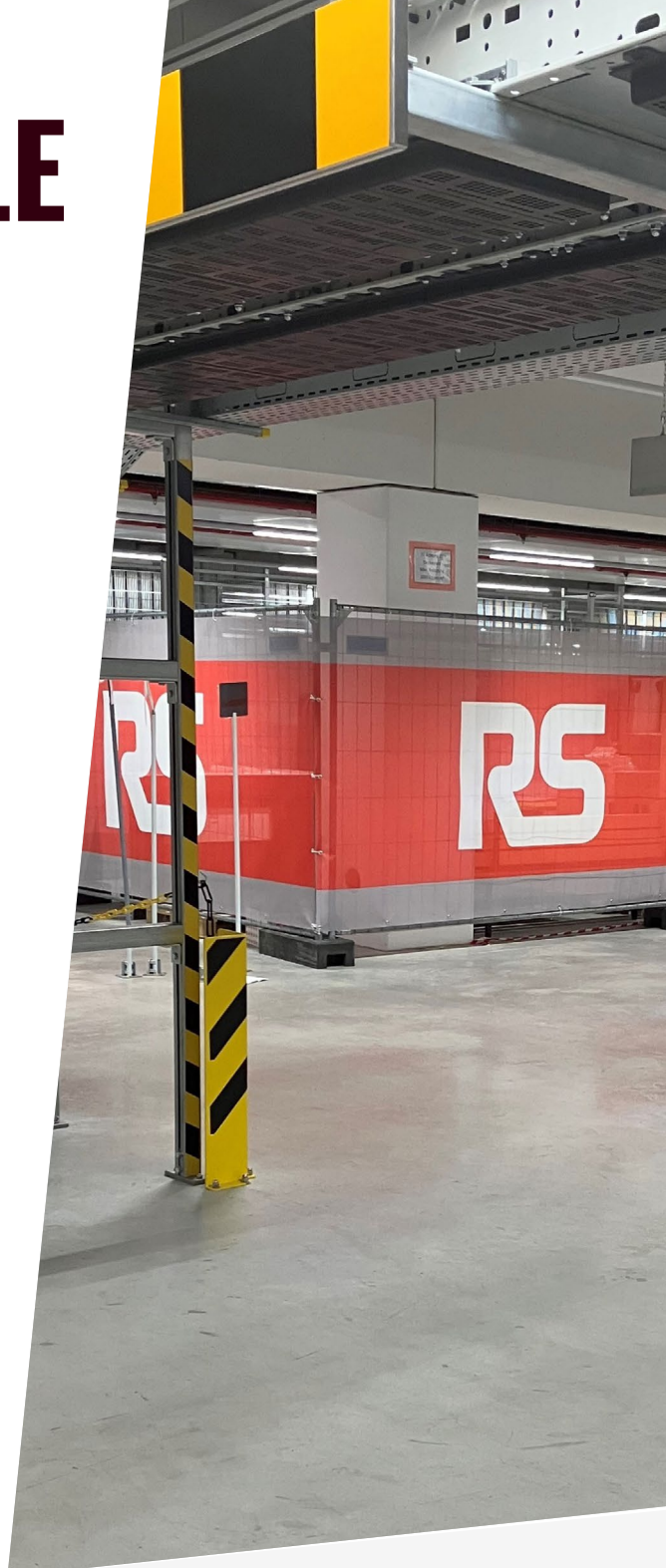
- **Utilizzare i sistemi informatici del Gruppo per scopi illegali o fraudolenti**, né per accedere o distribuire materiale diffamatorio, discriminatorio, pornografico o che possa ledere la sensibilità altrui.
- **Inviare informazioni sensibili non in sicurezza.** Ad esempio, la posta elettronica su Internet non deve essere utilizzata per inviare informazioni riservate in maniera non protetta.
- **Utilizzare soluzioni tecnologiche esterne**, compresi i servizi basati su cloud, senza previa approvazione.
- **Utilizzare soluzioni non aziendali per condurre le attività del Gruppo RS.** Ciò include l'uso di account di posta elettronica e servizi di messaggistica privati.
- **Sviluppare soluzioni tecnologiche proprie o acquistare servizi tecnologici** senza previa approvazione.
- **Tentare di eludere i controlli di sicurezza delle informazioni, siano essi elettronici, fisici o di altro tipo;** è in atto un monitoraggio per garantire il funzionamento efficace di tali controlli.

Le minacce alla sicurezza delle informazioni sono un dato di fatto per tutte le aziende. Il tuo ruolo come dipendente di questa azienda è quello di fare la tua parte per mantenere la nostra organizzazione al sicuro.

In caso di domande o dubbi, contatta un membro del Team per la Sicurezza delle informazioni.

## SOMMARIO:

- Avvisa tempestivamente l'InfoSec se si sta introducendo qualcosa di nuovo.
- Leggi e comprendi le Politiche di InfoSec.
- Chiedi aiuto se non sei sicuro/a



# PRIVACY DEI DATI E INFORMAZIONI RISERVATE

## PRIVACY DEI DATI:

Ci impegniamo a rispettare le normative e le leggi sulla privacy dei dati, poiché trattiamo e conserviamo dati personali di una serie di persone, dai nostri dipendenti ai nostri clienti.

L'inosservanza delle norme sulla privacy può comportare multe significative per RS Group.

Esistono alcuni principi chiave:

- I dati devono essere conservati per uno scopo legittimo
- I dati devono essere conservati in modo sicuro e protetto, come vorresti che fossero gestiti i tuoi dati personali?
- Bisogna conservare i dati solo per il tempo necessario e legalmente permesso
- Consideriamo il modo in cui li raccogliamo, li utilizziamo e li conserviamo nella nostra attività giornaliera.
- I dati in nostro possesso devono essere accurati e aggiornati.
- Essere trasparenti su come utilizziamo i dati personali

Qualsiasi perdita, furto o divulgazione illecita di dati deve essere segnalata al team legale non appena viene scoperta, dal momento che in alcuni Paesi sono richiesti tempi molto stretti per informare le autorità di una potenziale violazione.

## INFORMAZIONI RISERVATE:

Le informazioni riservate sono quelle informazioni di cui si viene a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni presso RS. Ad esempio, possono essere informazioni sulla retribuzione o sul prezzo di acquisto dei prodotti.

Le informazioni riservate devono essere trattate come tali e comunicate solo alle persone che devono conoscerle.

Quando si comunicano informazioni riservate all'esterno, è necessario munirsi di un NDA.

Valuta se è davvero necessario condividere le informazioni, se ci si può fidare che il destinatario le gestisca in modo appropriato.

La divulgazione non autorizzata di informazioni aziendali riservate, sia internamente che esternamente, comporterà un'indagine e, nel caso un'azione disciplinare.

Se non sei sicuro/a che le informazioni siano riservate o meno, chiedi al tuo Responsabile o all'ufficio legale.

## SOMMARIO:

- Le informazioni in nostro possesso devono essere conservate per uno scopo legittimo
- Trattiamo i dati in conformità delle leggi vigenti
- Mantieni registri ordinati e corretti
- Assicurati di fornire informazioni accurate
- Potenziali violazioni della legge sulla protezione dei dati
- devono essere sempre segnalati
- Le informazioni riservate devono rimanere riservate

# COMUNICAZIONI

La comunicazione è una parte fondamentale del nostro modo di operare con successo. Dalla comunicazione interna, come le call con i vari team, le e-mail o i post su Yammer, a quella esterna, come rappresentare RS a un evento, parlare con i media o su LinkedIn.

In un mondo in continua evoluzione, si sviluppano modi sempre più veloci di comunicare tra noi, ma questo comporta dei rischi. Quindi, presta attenzione.

Alcune domande da porsi prima di rispondere ad eventuali domande:

- **Sono autorizzato a condividere queste informazioni? Il destinatario è autorizzato a leggere queste informazioni?**
- **Ho letto e compreso bene la sua richiesta?**
- **Ho tutte le informazioni necessarie per rispondere a questa domanda?**
- **Quello che dico potrebbe essere interpretato male?**
- **La mia risposta ha senso?**

## **CONTROLLO DELLE INFORMAZIONI:**

Gli azionisti, gli analisti finanziari, la stampa e altri enti si affidano a noi per ricevere informazioni affidabili sulle attività, le prestazioni e le prospettive del Gruppo. Per comunicare questi argomenti è necessario essere autorizzati a farlo; in caso di dubbi, contatta il vicepresidente delle relazioni con gli investitori del Gruppo o il Responsabile delle pubbliche relazioni del Gruppo.

Inoltre tempestivamente tutte le richieste di informazioni su questi argomenti al vicepresidente delle relazioni con gli investitori del Gruppo e al Responsabile delle pubbliche relazioni del Gruppo; non fornire informazioni o non rispondere alle richieste autonomamente.

## **RELAZIONI PUBBLICHE E RICHIESTE DEI MEDIA**

Utilizziamo le PR (Pubbliche Relazioni) a livello globale per far conoscere la nostra attività attraverso i media online, broadcast, giornali letti dai nostri stakeholder. Dobbiamo quindi assicurarci che la comunicazione venga condivisa in modo coerente e concordato tra le parti.

Tutte le informazioni fornite ai media, sia quelle gratuite che quelle pubblicitarie a pagamento, devono essere condivise e approvate in anticipo. Se si tratta di un canale globale, assicurati di ottenere l'approvazione dalle PR del Gruppo. Se si tratta di una pubblicazione locale, contatta il tuo rappresentante locale per l'approvazione. L'ideale sarebbe con un preavviso di due giorni.

Tutte le richieste di informazioni di carattere finanziario o aziendale ricevute dai giornalisti devono essere inoltrate al team PR del Gruppo. Non commentare prima di esserti messo in contatto con le PR del Gruppo.

# COMUNICAZIONI

## SOCIAL MEDIA

I social media sono efficaci per far conoscere la nostra attività, coinvolgere il nostro pubblico e aumentare il traffico verso i nostri siti web globali. Ma devono essere usati nel modo corretto.

- Solo i dipendenti designati possono postare per conto del Gruppo, dopo aver ricevuto supporto e indicazioni dal team globale dei social media.
- I dipendenti e le dipendenti non hanno la facoltà di aprire un account sui social a nome del Gruppo o di utilizzare uno dei suoi marchi senza l'autorizzazione del Responsabile dei social media di RS.
- L'utilizzo personale dei social media non deve gettare discredito sul marchio, né essere utilizzato in alcun modo per intimidire, molestare o causare disagio a una persona..

Puoi leggere la nostra Politica completa sull'utilizzo dei social media [qui](#).

**L'inosservanza di queste linee guida sarà trattata con estrema serietà e potrà portare a provvedimenti disciplinari.**



## SOMMARIO:

- Prendi tempo prima di comunicare qualcosa riguardo RS
- Usa i social media in modo responsabile
- Chiedi consiglio al team di comunicazione e delle relazioni con gli investitori se non si è sicuri.

# PROTEZIONE DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Tutti noi abbiamo il dovere di proteggere i Beni del Gruppo RS.

Per Patrimonio aziendale si intendono i sistemi informatici, le informazioni, le finanze, le strutture e le proprietà; il Patrimonio può essere finanziario, intellettuale o fisico.

Siamo tutti tenuti ad agire in modo responsabile con i beni aziendali per assicurarci che non vadano perduti, danneggiati o utilizzati in modo sbagliato.

Se ritieni che i beni aziendali siano stati utilizzati in modo improprio, rubati o danneggiati, riferisci il tutto al tuo Manager o al Responsabile della Conformità ed Etica del Gruppo. Se desideri rimanere anonimo, puoi utilizzare il canale Speak Up descritto alla fine del Codice di Condotta.

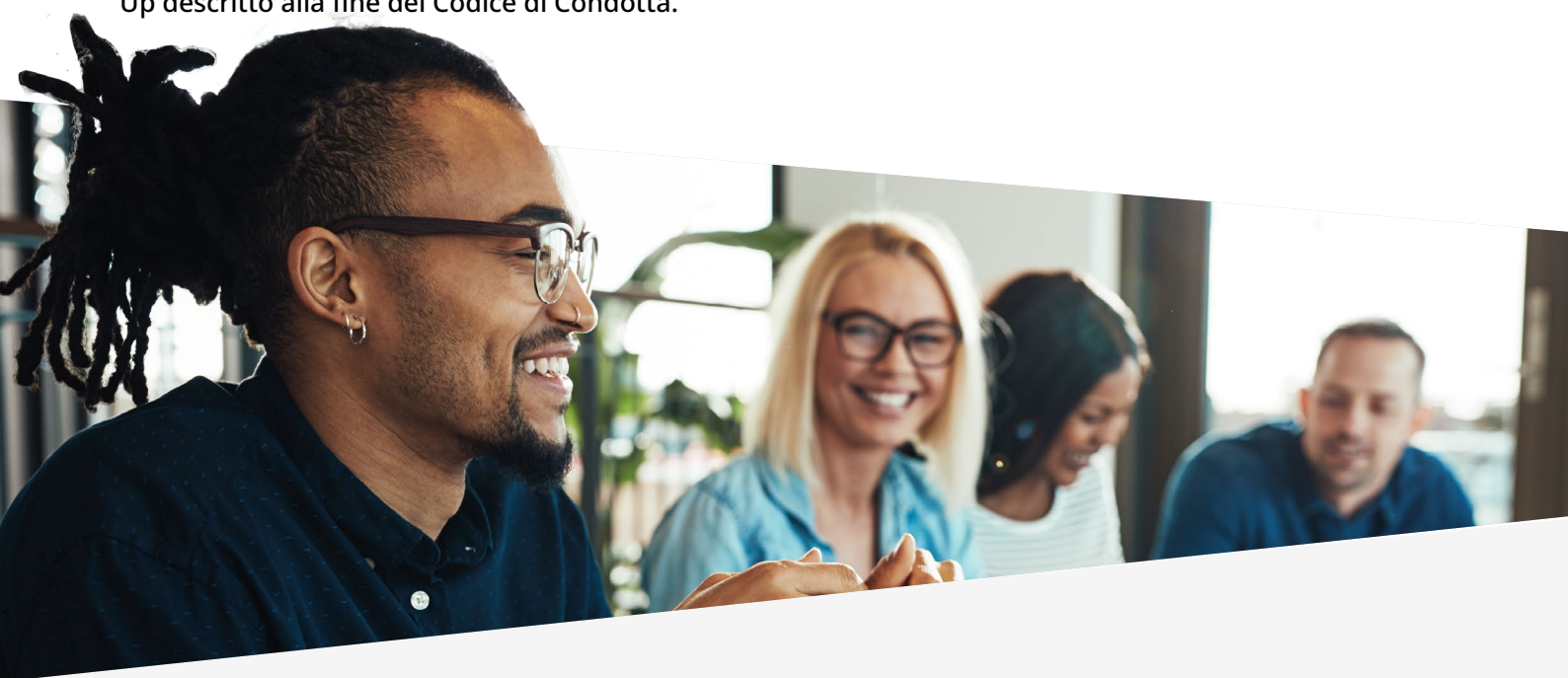
L'integrità finanziaria è fondamentale. È di fondamentale importanza che tutti i documenti aziendali (sia per uso interno che per la rendicontazione esterna) siano veritieri, accurati e completi. Nessun documento aziendale deve mai essere falsificato, dichiarato in modo errato,

o reso fuorviante dall'omissione di fatti rilevanti.

Furto o frode sono inaccettabili.

In particolare, le spese devono sempre essere espressamente autorizzate dal tuo Manager e non devi autorizzare nulla che ti porti un beneficio personale.

Se sospetti di un crimine finanziario o una frode segnalalo al Responsabile della Conformità ed Etica del Gruppo o utilizzando il canale Speak Up.



## SOMMARIO:

- È responsabilità di tutti e tutte prendersi cura del Patrimonio aziendale di RS
- Il Patrimonio può essere finanziario, intellettuale o fisico
- Se ritieni che i beni aziendali siano stati utilizzati in modo improprio, siano stati rubati o danneggiati o oggetto di frode, segnalalo immediatamente.

# BUSINESS RESPONSABILE

## RS si impegna ad operare in modo responsabile.

Ciò include la sicurezza del nostro personale sul posto di lavoro, la collaborazione con i nostri partner per assicurarci di acquistare beni e servizi in modo responsabile e il nostro impatto sull'ambiente.

RS Group si impegna a promuovere i diritti umani e a eliminare la schiavitù moderna all'interno dell'organizzazione.

### IN QUESTA SEZIONE PARLEREMO DI:

- Ambiente, salute e sicurezza
- Sostenibilità
- Diritti umani e schiavitù moderna
- Lavorare con i nostri partner



# AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA



Il rispetto e la tutela del nostro personale e della comunità in generale sono fondamentali per il successo di RS Group in tutto il mondo. Per raggiungere questo obiettivo utilizziamo il nostro programma Target Zero, basato sul principio che tutti gli incidenti siano prevenibili.

Target Zero è il nostro obiettivo di azzerare gli infortuni e di non avere impatti ambientali dannosi con le nostre operazioni e attività. In tutta l'azienda continuiamo a investire nella sicurezza e nel benessere dei nostri e delle nostre dipendenti, degli appaltatori e di altri soggetti, concentrandoci sulla conformità e affrontando i problemi che possono portare a situazioni non sicure.

## IMPEGNO

Le dichiarazioni sulla Politica ambientale e sulla salute e sicurezza del Gruppo si applicano a tutto il Gruppo e sono finalizzate alla protezione e alla tutela delle nostre persone e dell'ambiente. All'interno ci sono obiettivi legati al modo in cui operiamo e su come coinvolgiamo le comunità vicine alle nostre attività. Il nostro impegno e le nostre Politiche riflettono il modo in cui lavoriamo in tutto il Gruppo nell'ambito della salute, sicurezza e sostenibilità. Tutte le società del Gruppo, gli appaltatori e le joint venture sotto il nostro controllo operativo devono gestire questi aspetti in linea con queste Politiche.

## SICUREZZA DEI PRODOTTI E CONFORMITÀ AL TRASPORTO

È di fondamentale importanza che tutti i prodotti che forniamo siano sicuri durante il trasporto e soprattutto durante l'utilizzo da parte del cliente. Per i prodotti classificati come pericolosi o nocivi, dobbiamo rispettare tutte le normative nazionali e internazionali in materia di trasporto e imballaggio. I prodotti pericolosi vengono inoltre forniti con schede di sicurezza che forniscono indicazioni su come utilizzarli in sicurezza. Tutti i prodotti devono essere conformi alle leggi vigenti nel Paese in cui vengono venduti e agli obblighi contrattuali concordati con i nostri fornitori. In modo tale da soddisfare i nostri obblighi legali e garantire il mantenimento della nostra reputazione di fornitrice di prodotti di alta qualità. high-quality products is maintained.





# AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA



## POLITICA - OGNI SOCIETÀ DEL GRUPPO DEVE:

- Avere un approccio sistematico alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e della sostenibilità, volto a garantire la conformità a tutte le leggi in vigore e ad ottenere un miglioramento continuo delle prestazioni.
- Stabilire gli obiettivi di miglioramento e misurare, analizzare e riportare le prestazioni EH&S.
- Richiedere agli appaltatori di rispettare e gestire la salute e la sicurezza sul lavoro e la sostenibilità in linea con questa Politica.
- Richiedere a tutte le joint venture sotto il proprio controllo operativo di applicare questa Politica e utilizzare la propria influenza per promuovere questa Politica nelle altre joint venture.
- Impegnarsi efficacemente con le comunità in cui operiamo
- Includere i risultati raggiunti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità nella valutazione delle prestazioni del personale.
- Ottenere risultati in continuo miglioramento
- Promuovere una cultura in cui tutti e tutte, compresi i collaboratori del Gruppo, condividano l'impegno verso queste materie.

Il Framework EH&S incoraggia un'implementazione efficiente ed efficace del nostro impegno e delle nostre Politiche in materia di salute e ambiente in tutto il Gruppo. È così che gestiamo l'impatto delle nostre attività sulla società e sull'ambiente.

## SOSTENIBILITÀ

In RS, il forte impegno ambientale, sociale e di governance (ESG) è al centro della nostra strategia.

Da come lavoriamo ogni giorno a come creiamo maggiore valore a lungo termine per i nostri stakeholder. La nostra forte etica ESG è incorporata in tutte le fasi dei processi.

Qualunque sia il tuo ruolo, valuta se il modo in cui lavori ha un impatto sull'ambiente: è coerente con i nostri obiettivi?

## LE TUE RESPONSABILITÀ

Come dipendente del Gruppo devi:

- Assicurarti che il vostro lavoro sia conforme a tutte le leggi vigenti, al nostro impegno e alle nostre Politiche in materia di salute, sicurezza e ambiente e alle nostre procedure
- Intervenire e segnalare comportamenti, situazioni, incidenti non sicuri o non conformi.

## DOBBIAMO IMPEGNARCI TUTTI E TUTTE:

- Per proteggere e tutelare le persone, riducendo al minimo l'impatto sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei nostri e delle nostre dipendenti.
- Per proteggere l'ambiente
- Nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Nel definire gli obiettivi in merito alle nostre prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Per promuovere le best practice sul nostro posto di lavoro
- Per gestire le questioni EH&S in linea con altre attività aziendali strategiche
- Nel promuovere una cultura in cui tutte le persone del Gruppo condividano questo impegno.

# DIRITTI UMANI E SCHIAVITÙ MODERNA

Per schiavitù moderna intendiamo l'impiego di lavoratori e lavoratrici contro la loro volontà, minorenni, vulnerabili o costretti a lavorare in condizioni inaccettabili. Vogliamo lavorare solo con persone che scelgono di lavorare liberamente e con diritti di pari opportunità.

La nostra Politica contro la schiavitù moderna garantisce il rispetto di elevati standard previsti dalla legislazione vigente.

Nessuna forma di schiavitù moderna è accettata nelle nostre attività.

La schiavitù moderna è un crimine ed una violazione dei diritti umani fondamentali. È un termine che comprende la schiavitù, la servitù, il lavoro forzato obbligatorio, il lavoro minorile e la tratta di esseri umani, che comportano tutti la privazione della libertà di una persona da parte di un'altra al fine di sfruttarla per un guadagno personale o commerciale.

Abbiamo la responsabilità, sia come azienda che come individui, di contrastare qualsiasi forma di schiavitù moderna. Non tolleremo, agevoleremo o perdoneremo alcuna forma di schiavitù moderna nella nostra azienda.

Non lavoreremo con organizzazioni che facilitano qualsiasi forma di schiavitù, incluso l'utilizzo di lavoro minorile o di lavoro forzato, o che non riconoscono la libertà di associazione o di contrattazione collettiva.

Chiediamo ai fornitori e alle terze parti con cui lavoriamo di far rispettare ai propri stakeholders gli stessi standard.

Se sospetti che ci sia un caso di schiavitù moderna all'interno della nostra Società segnalalo immediatamente utilizzando il canale Speak Up.



## SOMMARIO:

- Nessuna forma di schiavitù o di traffico di esseri umani è consentita in nessuna parte della nostra organizzazione.
- Il lavoro minorile e il lavoro forzato sono vietati
- Tutte le leggi e i regolamenti riguardanti la schiavitù moderna saranno rispettate

# LAVORARE CON I NOSTRI PARTNER

## LAVORARE CON I NOSTRI PARTNER

I nostri fornitori svolgono un ruolo importante nel garantire il rispetto dei più elevati standard etici e legali lungo tutta la nostra supply chain.

Ci affidiamo ad organizzazioni che sono disposte a rispettare i nostri stessi standard.

**PER ULTERIORI  
DETTAGLI CONTATTA  
IL RESPONSABILE DELLA  
COMPLIANCE ED ETICA  
DEL GRUPPO.**

## I PARTNER CON CUI OPERIAMO DEVONO ADERIRE ALLE POLITICHE IN TUTTI GLI ASPETTI, TRA CUI, MA NON SOLO:

- Devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali vigenti.
- Devono rispettare i requisiti della Política di Approvvigionamento Etico e le Politiche esposte in questo documento per:
  - » Anticorruzione
  - » Schiavitù moderna e traffico di esseri umani
  - » Diversità e inclusione
  - » Rappresentanza dei dipendenti e contrattazione collettiva
  - » Leggi sulla concorrenza e antitrust
  - » Ambiente, salute e sicurezza
  - » Sicurezza dei prodotti e conformità dei trasporti
  - » Controlli commerciali
  - » Conformità fiscale



# COME SEGNALARE UN PROBLEMA

Questa sezione è regolamentata dalla **Politica di Speak Up del Gruppo RS**, che può essere consultata [qui](#).

## COSA TI PREOCCUPA?

Nel corso della tua carriera in RS può capitare che tu sia preoccupato/a per qualcosa che hai visto o sentito. È estremamente importante che, se ti trovi in questa situazione, alzi la mano.

Una preoccupazione può essere rappresentata dal fatto che ritieni che noi, o qualcuno che lavora per noi, possa aver infranto una legge, o che un Manager tratti male il suo personale, o qualsiasi altra cosa che ritieni possa violare il Codice di Condotta di RS Group.



## COSA DEVO FARE?

Se hai bisogno di segnalare qualcosa, per prima cosa devi rivolgerti a:

- il tuo Manager.
- Se ritieni che non sia il caso di dirlo al tuo Responsabile, allora rivolgiti a:
  - un altro Manager di cui ti fidi.
  - Se non ti senti sicuro/a, puoi rivolgerti a:
    - l' HR Business Partner di riferimento o il Responsabile della Conformità ed Etica del Gruppo.

Le questioni legali di grave natura, come una potenziale violazione della legge, devono essere segnalate immediatamente all'Ufficio Legale.

Se ritieni di non poter fare nulla di tutto ciò, segnalalo comunque. Questo può essere fatto attraverso il nostro canale di segnalazione confidenziale, EthicsPoint.

Il servizio è completamente indipendente da RS Group. È possibile contattare l' EthicsPoint telefonicamente, utilizzando il codice che trovi in questo Codice di Condotta, oppure accedendo al portale web.

Il Consiglio di amministrazione ha la supervisione di tutte le segnalazioni FATTE tramite Speak Up.

Maggiori dettagli sono disponibili anche sulla Intranet nella pagina "Speak Up", oltre che alla fine del Codice di Condotta.



# SPEAK UP

## Informazioni di contatto

Puoi segnalare una tua preoccupazione in merito a un atto illegale o improprio o a una violazione del presente Codice di Condotta al tuo Responsabile, al People Team o al Responsabile della Conformità ed Etica del Gruppo.

In alternativa, puoi utilizzare il nostro canale indipendente Speak Up per telefono, sul portale web o scansionando il codice QR.

I dettagli di contatto sono indicati di seguito:



RS Group Plc  
5° piano, Two Pancras Square  
Kings Cross  
Londra  
N1C 4AG  
Regno Unito  
www.rsgroup.com  
© 2023 RS Group Plc



Australia	1800 719 630	Paesi Bassi	0800 0224898
Austria	0800 281133	Nuova Zelanda	0800 854 768
Bielorussia	820-0321-0327	Norvegia	800 62 295
Belgio	0800 70 206	Filippine	1800 1 322 0307
Canada	(844) 815-3797	Polonia	0-0-800-4912004
Cina	400 120 4153	Portogallo	800 181 704
Danimarca	80 25 41 03	Singapore	800 852 8057
Francia	0 800 91 34 67	Slovacchia	0800 223 147
Germania	0800 1820807	Sudafrica	080 098 2774
Honk Kong	800 963 892	Spagna	900 999 381
India	000 800 0502 244	Svezia	020-88 15 83
Indonesia	0800 1503049	Svizzera	0800 895 240
Irlanda	1800 901 785	Taiwan	00801-49-1533
Italia	800-194-757	Thailandia	1800014561
Giappone	0800-111-2176	REGNO UNITO E NI	0800 088 5497
Malesia	1-800-81-9817	USA	(844) 815-3797
Messico	800 681 8067		

### LINEE TELEFONICHE CON SELEZIONE A DUE STADI

Cile (Telmex 800)	800-225-288 Then (844) 815 3797
Cile (Telefonica)	800-800-288 Then (844) 815 3797
Cile (ENTEL)	800-360-311 Then (844) 815 3797
Cile (ENTEL Spanish)	800-360-312 Then (844) 815 3797
Cile (Easter Island)	800-800-311 Then (844) 815 3797
Cile (Easter Island Spanish)	800-800-312 Then (844) 815 3797
Vietnam (VNPT)	1-201-0288 Then (844) 815 3797
Vietnam (Viettel)	1-228-0288 Then (844) 815

Per il Cile e il Vietnam, segui la seguente procedura

1. Comporre il codice di accesso (questo è a seconda della rete e della posizione da cui il segnalante sta chiamando)
2. Quando viene richiesto, inserire il numero di telefono corrispondente.
3. Verrai quindi trasferito a uno dei nostri specialisti per gestire la tua segnalazione.

Sito We Speak Up website

<https://www.rsgroup.ethicspoint.com/>