
POLITICA CONTRO LA SCHIAVITUMODERNA DI Norgine

1. DICHIARAZIONE DI POLITICA

- 1.1 La politica di Norgine B.V. e delle sue affiliate (ad esclusione di qualsiasi entità al di sopra del livello di Spinnaker Topco Limited) (collettivamente, "Norgine") è quella di rispettare tutte le leggi sulla schiavitù moderna applicabili in tutti i Paesi in cui Norgine opera, sia direttamente che indirettamente attraverso terzi (come definito di seguito).
- 1.2 La presente Politica si occupa di ciò che dobbiamo fare per conformarci a tali leggi. Questa politica deve essere letta in combinazione con il Norgine Business Code e il Codice di Condotta dei Fornitori.
- 1.3 Ci impegniamo a condurre la nostra attività con onestà, integrità e trasparenza e ci aspettiamo che tutto il Personale Norgine mantenga elevati standard di condotta legale ed etica in conformità con il Norgine Business Code. Ci impegniamo a fare tutto il possibile per garantire che non si verifichi alcuna forma di schiavitù moderna nelle nostre attività o nella nostra catena di fornitura.
- 1.4 Norgine adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti della schiavitù moderna. Ci aspettiamo gli stessi standard elevati dai nostri appaltatori, fornitori e altri partner commerciali all'interno delle nostre catene di fornitura. Nell'ambito dei nostri processi contrattuali, includiamo divieti specifici contro la schiavitù moderna e prevediamo processi di due diligence per garantire che qualsiasi rischio di schiavitù moderna sia identificato, valutato, affrontato e, se del caso, risolto. Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino gli stessi standard elevati.
- 1.5 Questa politica stabilisce il nostro impegno a:
- (a) approvvigionarsi in modo responsabile di beni o servizi da utilizzare nella nostra attività;
 - (b) garantire la trasparenza del nostro approccio alla lotta contro la schiavitù moderna nelle nostre attività e nelle nostre catene di fornitura;
 - (c) intraprendere azioni per prevenire, mitigare e, ove appropriato, rimediare ai danni causati dalla schiavitù moderna che si verificano nella nostra azienda o nelle nostre catene di fornitura; e
 - (d) rispettare le leggi e i regolamenti applicabili relativi alla schiavitù moderna.

2. SU QUESTA POLITICA

- 2.1 Lo scopo di questa politica è di:
- (a) garantire che tutto il personale Norgine comprenda le proprie responsabilità in relazione alla schiavitù moderna;

-
- (b) identificare e valutare le aree di rischio potenziale e implementare i processi per eliminare la schiavitù moderna;
 - (c) incoraggiare la segnalazione di casi o preoccupazioni di schiavitù moderna;
 - (d) sensibilizzare il personale sui rischi della schiavitù moderna, in particolare coloro che lavorano in aree a rischio;
 - (e) esaminare le procedure di assunzione e le istituzioni, le catene di fornitura e gli agenti partner; e
 - (f) richiedere ai fornitori di adottare misure ragionevoli per sradicare la schiavitù moderna nelle loro catene di fornitura.

2.2 Nella presente Politica, per "terzi" si intende qualsiasi individuo o entità con cui il Personale Norgine entri in contatto nel corso del proprio lavoro per o per conto di Norgine, e comprende clienti effettivi e potenziali, clienti, agenti, partner, distributori, licenziatari, appaltatori, fornitori, consulenti professionali, consulenti, contatti commerciali e organismi governativi e pubblici, compresi i loro consulenti e rappresentanti, funzionari, politici e partiti politici.

3. CHI DEVE RISPETTARE QUESTA POLITICA E COME VERRÀ COMUNICATA?

- 3.1** La presente Politica si applica a tutti i direttori, addetti e dipendenti di Norgine (indipendentemente dal fatto che il loro ruolo sia permanente o temporaneo) (collettivamente, "Personale Norgine").
- 3.2** Il Personale Norgine riceverà una copia della presente Politica al momento dell'assunzione o prima dell'inizio del rapporto con Norgine e, se del caso, anche successivamente. Una copia di questa Politica è disponibile anche sulla piattaforma di formazione DMS di Norgine, sul sito SharePoint di Norgine Compliance e sul sito web di Norgine.
- 3.3** Il Personale Norgine deve condividere una copia della presente Politica con terze parti in base a un approccio basato sul rischio all'inizio del nostro rapporto commerciale con loro e, se del caso, anche in seguito.

4. CHI È RESPONSABILE DI QUESTA POLITICA?

- 4.1** Il Consiglio di amministrazione di Spinnaker Topco Limited (il "Consiglio") ha la responsabilità generale di garantire che questa Politica sia conforme ai nostri obblighi legali ed etici e che tutto il Personale Norgine la rispetti. Il Consiglio ha delegato la supervisione di questa Politica.
- 4.2** Il Compliance Management Committee di Norgine ha la responsabilità primaria e quotidiana dell'implementazione e dell'efficace funzionamento di questa Politica e del regolare monitoraggio dell'uso e dell'efficacia della Politica, compresa la revisione dell'efficacia delle azioni intraprese in risposta alle preoccupazioni sollevate ai sensi di questa Politica. Il Compliance Management Committee assicura che venga fornita una

formazione regolare e adeguata a tutto il Personale Norgine che può occuparsi di problemi o indagini ai sensi della presente Politica.

4.3 Questa politica viene rivista almeno una volta all'anno dal Compliance Management Committee.

4.4 I dirigenti a tutti i livelli hanno la responsabilità di garantire che i loro subordinati comprendano e rispettino la presente Politica e ricevano una formazione adeguata e regolare in merito, come ritenuto opportuno.

5. CHE COS'È LA SCHIAVITÀ MODERNA?

5.1 La schiavitù moderna è una situazione in cui gli individui sono costretti a lavorare o sono sfruttati per guadagno personale o commerciale, utilizzando violenza, coercizione o minacce per mantenere il controllo e ottenere lo sfruttamento. La definizione include il lavoro forzato, la tratta di esseri umani, la servitù, la servitù per debiti, il matrimonio forzato e la schiavitù. L'obiettivo della schiavitù moderna è controllare e sfruttare gli individui, spesso rivolgendosi a gruppi vulnerabili come i bambini, le comunità impoverite e i migranti, per ottenere guadagni finanziari o di altro tipo. La schiavitù moderna è un crimine e una violazione dei diritti umani fondamentali.

5.2 Se non si è certi che qualcosa rientri nell'ambito di applicazione della presente Politica, è necessario rivolgersi a una delle persone elencate nella sezione 8 qui di seguito.

6. LE NOSTRE RESPONSABILITÀ

Il Personale Norgine deve:

- (a) leggere, comprendere, rispettare ed evitare qualsiasi attività che possa portare a una violazione di questa Politica;
- (b) prevenire e individuare la schiavitù moderna monitorando i potenziali "segnali di pericolo" (come definite di seguito); e
- (c) segnalare eventuali violazioni sospette o effettive delle leggi sulla schiavitù moderna e/o della presente Politica (per ulteriori dettagli si veda la Sezione 8).

Un "**segnale di pericolo**" è un modello di fatto, una situazione, una richiesta o un'altra circostanza che indica una possibile violazione o un rischio delle leggi sulla schiavitù moderna. In alcune circostanze, ulteriori indagini possono confermare l'esistenza di un potenziale pericolo. Le ulteriori indagini e le relative risposte devono essere documentate e le informazioni devono essere fornite al Chief Legal Officer e/o al Chief People Officer (o, se non disponibile, a un altro membro dell'Ufficio Legale e/o dell'Ufficio Risorse Umane). In altre circostanze, le preoccupazioni possono ancora sussistere o il Personale Norgine può essere incerto su quali passi intraprendere. In caso di dubbio sul fatto che un determinato fatto o un'informazione di cui il Personale Norgine è a conoscenza costituisca una "segnale di pericolo", la questione dovrebbe comunque essere sollevata con il Chief Legal Officer e/o il Chief People Officer (o, se non disponibile, con un altro membro dell'Ufficio Legale e/o dell'Ufficio Risorse Umane).

Si prega di consultare i "segnali di pericolo" elencati nell'Appendice 1 (Segnali di pericolo - Schiavitù Moderna), che forniscono esempi illustrativi di situazioni che possono verificarsi

nel corso dell'esecuzione della due diligence o di altri servizi per o per conto di Norgine che riguardano la schiavitù moderna.

7. DUE DILIGENCE

Come indicato nella Sezione 5 (Che cos'è la schiavitù moderna?), i terzi che prestano servizi per o per conto di Norgine possono creare responsabilità per Norgine in relazione ai reati di schiavitù moderna. È quindi molto importante condurre una due diligence basata sul rischio sulle terze parti prima di assumerle. Quando si prende in considerazione l'assunzione di terzi, il Personale Norgine deve fare riferimento e seguire il documento WI-001481 "Istruzioni per la conformità e le valutazioni finanziarie di Norgine", che definisce la procedura di due diligence di Norgine.

8. RAPPORTO

8.1 Perché fare rapporto?

Il successo di questa Politica nella prevenzione della schiavitù moderna si basa sulla diligenza e sull'impegno di tutto il Personale Norgine, che ha la responsabilità di segnalare qualsiasi sospetta o effettiva schiavitù moderna e/o violazione di questa Politica, e deve farlo senza temere alcuna forma di ritorsione. È importante segnalare problemi o sospetti di schiavitù moderna, in quanto potrebbero far parte di uno schema che potrebbe non essere evidente.

Incoraggiamo una cultura di apertura e abbiamo adottato una politica formale di Whistleblowing POL-000129 per incoraggiare la segnalazione di illeciti noti o sospetti il prima possibile, sapendo che qualsiasi preoccupazione sarà presa sul serio e indagata in modo appropriato, pur mantenendo la riservatezza.

8.2 Quando fare rapporto?

Il Personale Norgine deve informare il Chief Legal Officer e/o il Chief People Officer (o, se non disponibile, un altro membro dell'Ufficio Legale o delle Risorse Umane) o segnalare un problema il prima possibile, se si trova di fronte a una situazione effettiva o sospetta.

Ci auguriamo che in molti casi il Personale Norgine sia in grado di sollevare qualsiasi dubbio con il proprio Line Manager, con un membro dell'Ufficio Risorse Umane o con un membro del Compliance Management Committee. Questi potranno concordare un modo per risolvere il problema in modo rapido ed efficace. In alcuni casi, possono indirizzare la questione a uno dei canali di segnalazione interna elencati nella POL-000129 Whistleblowing Policy. Tuttavia, se la questione è più grave, o se il Personale Norgine ritiene che il proprio Line Manager, il Compliance Management Committee o l'Ufficio Risorse Umane non abbiano affrontato la questione, o preferiscano non sollevarla con loro per qualsiasi motivo, devono indirizzare la loro preoccupazione a uno dei canali di segnalazione interna elencati nella POL-000129 - Whistleblowing Policy. I terzi devono sempre utilizzare uno dei canali di segnalazione interni elencati nella Whistleblowing Policy.

9. VIOLAZIONI DI QUESTA POLITICA

- 9.1 I dipendenti che violano questa politica possono incorrere in un'azione disciplinare che può sfociare nel licenziamento per cattiva condotta o colpa grave.
- 9.2 Possiamo interrompere il nostro rapporto con altri individui e organizzazioni che lavorano per nostro conto se violano questa politica.

10. FORMAZIONE

La formazione su questa Politica fa parte del processo di inserimento di tutto il Personale Norgine e, se necessario, saranno organizzati corsi di formazione periodici. Tale formazione può far parte di una formazione più ampia.

11. DOMANDE SU QUESTA POLITICA

Se il Personale Norgine ha domande su questa politica o sulle aspettative di Norgine, deve contattare il proprio Line Manager, il responsabile di funzione interessato e/o il Compliance Management Committee.

12. DOCUMENTI CORRELATI

POL-000044	Norgine Business Code
POL-000129	Politica di Whistleblowing
POL-000206	Politica anti-molestie e bullismo
POL-000204	Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione
WI-001481	Istruzioni per la due diligence e le valutazioni finanziarie di conformità di Norgine
POL-000187	Codice di condotta per i fornitori

13. RIFERIMENTI

REGNO UNITO	La legge sulla schiavitù moderna del 2015
Australia	Legge sulla schiavitù moderna 2018

14. ALLEGATO

Allegato	Titolo
1	Segnali Di Pericolo

15. STORIA DEL DOCUMENTO

Versione	Data di entrata in vigore <i>(versioni sostituite)</i>	Sintesi delle modifiche
1.0		Nuova politica

ALLEGATO 1 - SEGNALI DI PERICOLO - SCHIAVITÀ MODERNA

I segnali di pericolo della schiavitù moderna possono includere le caratteristiche elencate di seguito.

- **Libertà di movimento limitata:**
Le vittime possono sembrare incapaci di lasciare il luogo di lavoro o di residenza senza supervisione.
- **Mancanza di appartenenza personale:**
Possono avere pochi o nessun oggetto personale, indossare gli stessi vestiti o mancare dei beni di prima necessità.
- **Orario di lavoro eccessivo:**
Le vittime possono essere costrette a lavorare per lunghi orari, a non avere giorni di riposo o a non avere una formazione adeguata o attrezzature di sicurezza.
- **Paura ed estraniamento:**
Le vittime possono apparire spaventate, estraniamento o esitare a parlare.
- **Limitazione dei contatti sociali:**
I contatti con la famiglia, gli amici o le persone al di fuori dell'ambiente circostante possono essere limitati.
- **Mancanza di accesso ai documenti:**
Alle vittime può essere negato l'accesso al passaporto, alla carta d'identità o ad altri documenti importanti.
- **Debito inspiegabile:**
Le vittime possono avere l'impressione di essere in debito con lo sfruttatore.
- **Sistemazione insolita:**
Possono essere costretti a vivere in alloggi sovraffollati o inadeguati.
- **Racconti incoerenti o mutevoli:**
Possono raccontare storie contrastanti o apparire confusi quando vengono interrogati sulla loro situazione.
- **Abuso fisico o psicologico:**
Le vittime possono mostrare segni di abuso fisico, come lividi, cicatrici o lesioni visibili, malnutrizione, esaurimento o segni di trauma psicologico.
- **Costretto a rimanere con il datore di lavoro:**
Possono essere costretti a soggiornare in un alloggio fornito dal datore di lavoro, che può essere sovraffollato o inadatto.
- **Pratiche di reclutamento insolite:**
Promesse di lavori molto remunerativi che sembrano troppo belli per essere veri, contratti ingannevoli o pressioni per accettare lavori senza condizioni chiare.
- **Paura di accettare pagamenti:**

Potrebbero avere paura di accettare il pagamento o di vedersi sottrarre lo stipendio da qualcun altro.

- **Sfruttato dal partner:**

Le vittime possono essere costrette a lavorare per il proprio partner e per i parenti del partner, spesso in concomitanza con abusi domestici e sfruttamento sessuale.