



CODICE DI ETICA E CONDOTTA AZIENDALE DI NEW BALANCE

New Balance opera sulla base di una semplice missione: "Indipendenti dal 1906, emancipiamo le persone attraverso lo sport e l'artigianalità per apportare cambiamenti positivi nelle comunità di tutto il mondo." Fondamentale in questa missione è l'impegno dell'Azienda a operare in modo etico e con integrità ovunque nel mondo. Il presente Codice di etica e condotta aziendale riflette questo impegno e delinea le aspettative fondamentali di New Balance nella conduzione del proprio business. Il Codice si applica a tutti i dipendenti a livello globale ed è pubblicamente disponibile per chiunque collabori e faccia business con New Balance. Di fondamentale importanza è il fatto che il Codice incoraggia tutti coloro che lavorano presso New Balance o intrattengono rapporti commerciali con l'Azienda a parlare apertamente, segnalare le proprie preoccupazioni e garantire il rispetto del Codice stesso.

Ambiente lavorativo

1. **Discriminazione e molestie:** New Balance si impegna a creare un ambiente lavorativo diversificato e inclusivo. New Balance si impegna a garantire pari opportunità di impiego e non tollera molestie o discriminazioni di alcun tipo. Ciò comprende le discriminazioni o molestie correlate alla razza, al colore, all'origine nazionale, all'ascendenza, alla religione, al genere (compresa la gravidanza), al credo, alle invalidità fisiche o mentali, allo stato civile, alle condizioni mediche, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età o ad altri motivi tutelati dalla legge.
2. **Salute e sicurezza:** New Balance si impegna a fornire a tutti i collaboratori un ambiente lavorativo sicuro e sano. Tutti i collaboratori devono essere a conoscenza delle misure di sicurezza e rispettare le politiche e procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I dipendenti hanno l'obbligo di segnalare immediatamente condizioni non sicure ai propri supervisori.
3. **Sicurezza sul luogo di lavoro:** New Balance si impegna a prevenire la violenza sul luogo di lavoro. New Balance non tollera alcuna condotta, gesto o dichiarazione (incluse telefonate e messaggi e-mail) di minaccia fisica, di intimidazione o di coercizione.
4. **Sostanze stupefacenti e bevande alcoliche:** I dipendenti New Balance non possono possedere, trasferire, acquistare, vendere o utilizzare alcuna sostanza illegale durante il lavoro o in occasione di eventi sponsorizzati dall'Azienda. È inoltre vietato il consumo non autorizzato o eccessivo di alcol durante il lavoro o in occasione di eventi sponsorizzati dall'Azienda. I collaboratori non devono presentarsi al lavoro sotto l'influenza di alcol o di qualsiasi sostanza illegale e devono sempre svolgere le proprie mansioni in modo sicuro ed efficace.

Conflitti di interesse

1. **Conflitti di interesse:** I collaboratori di New Balance devono agire nel migliore interesse dell'Azienda. Un conflitto di interesse insorge laddove gli interessi esterni di un collaboratore interferiscono con quelli dell'Azienda o con le mansioni professionali del dipendente. New Balance vieta ai propri collaboratori di sfruttare la loro posizione o relazione con New Balance presso i propri clienti, venditori, fornitori, licenziatari, distributori o altre parti che intrattengono affari con New Balance per guadagno privato o per ottenere vantaggi per sé stessi o per i propri familiari. Qualsiasi domanda relativa a situazioni di potenziale conflitto di interesse deve essere indirizzata al General Counsel o al Chief Human Resources Officer.



2. **Lavoro esterno:** New Balance è consapevole che i collaboratori possono talvolta cercare lavoro addizionale all'esterno dell'Azienda. È vietato usare le risorse aziendali a sostegno di tale lavoro esterno. Inoltre, tale lavoro è da svolgersi al di fuori dei normali orari lavorativi del collaboratore e non deve interferire con la sua capacità di svolgere le proprie mansioni per New Balance. I collaboratori non devono mai lavorare (sia come dipendenti, sia come appaltatori) per un concorrente. Inoltre, i collaboratori non possono lavorare per un cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente, distributore o altre persone o entità con cui New Balance conduce affari.
3. **Famigliari:** New Balance è un'azienda familiare e siamo orgogliosi del passato che ci contraddistingue. I membri della stessa famiglia possono lavorare presso New Balance e nello stesso luogo generico. Tuttavia, è importante evitare conflitti di interesse e favoritismi, o persino la loro parvenza. Pertanto, i collaboratori non possono ricoprire ruoli presso New Balance che prevedono o consentono loro di supervisionare o influenzare, direttamente o indirettamente, i termini e le condizioni di impiego di un loro familiare. Esempi di termini o condizioni di impiego comprendono promozioni, licenziamenti, sanzioni disciplinari o compensi. Ulteriori restrizioni sono delineate nella Politica sui conflitti di interesse di New Balance.
4. **Rapporti interpersonali:** New Balance vieta le relazioni tra collaboratori laddove uno di questi supervisiona, direttamente o indirettamente, l'altro o può influenzarne i termini o le condizioni di impiego. Esempi di termini o condizioni di impiego comprendono promozioni, licenziamenti, sanzioni disciplinari o compensi. I dipendenti esecutivi di New Balance (Vicepresidente e cariche superiori) e tutti i membri degli uffici delle Risorse Umane non possono avere relazioni con i collaboratori dell'Azienda, a prescindere dalla struttura di reporting.
5. **Doni:** Al fine di evitare la parvenza di inapproprietezza, New Balance vieta ai collaboratori di accettare doni, favori, intrattenimenti, pagamenti o prestiti per sé stessi o i loro familiari da coloro che fanno o desiderano fare affari con New Balance, che abbiano un valore superiore a USD \$50. New Balance scoraggia vivamente il gesto di fare doni a clienti, rivenditori, fornitori, appaltatori, licenziatari, agenti, distributori o altre parti che fanno affari con New Balance. I collaboratori che desiderano fare doni (a un cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente o distributore potenziale o effettivo) dovranno ottenere la previa approvazione del General Counsel. È assolutamente vietato fare o accettare doni da funzionari statali o parastatali.
6. **Appartenenza a consigli di amministrazione**
 - a. **Consigli di amministrazione no-profit:** New Balance incoraggia i collaboratori a contribuire alle loro comunità. Un collaboratore può appartenere a un consiglio di amministrazione no-profit o consultivo, a condizione che il servizio non interferisca con la capacità di svolgere le sue mansioni per New Balance. Un collaboratore non può far parte, né avere la parvenza di far parte in un consiglio di amministrazione quale rappresentante di New Balance senza la previa approvazione scritta del General Counsel e del Chief Human Resources Officer.
 - b. **Consigli di amministrazione a fini di lucro:** I collaboratori possono far parte di consigli di amministrazione per organizzazioni a fini di lucro dietro previa approvazione scritta dell'Amministratore delegato e del General Counsel. I collaboratori non possono far parte del consiglio di amministrazione di un concorrente, cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente, distributore di New Balance o altra entità con cui New Balance conduce affari.

New Balance può talvolta chiedere a un collaboratore di far parte del consiglio di amministrazione di un'organizzazione a scopo di lucro a seguito di un investimento di New Balance in tale organizzazione o di una partnership strategica con tale organizzazione.

1. **Anticoncussione e anticorruzione:** New Balance si impegna ad adottare i più severi standard di integrità e cerca di evitare persino la parvenza di inappropriately. L'Azienda vieta severamente tutte le forme di concussione e corruzione e attuerà le misure necessarie per accertarsi che tali problemi non insorgano nel corso delle nostre attività lavorative. I collaboratori non possono produrre, promettere, autorizzare od offrire, direttamente o indirettamente, oggetti di valore a un funzionario pubblico o non pubblico, o altri terzi per conto dell'Azienda, al fine di assicurarsi vantaggi inappropriati, ottenere o mantenere affari o indirizzare affari verso altre persone o entità. Tale divieto comprende i pagamenti a terzi laddove il collaboratore sa, o ha motivo di sapere, che tali terzi li useranno per pagare tangenti.
2. **Rispetto delle norme commerciali internazionali:**
 - a. **Politica antiboicottaggio** – I collaboratori New Balance non possono supportare o partecipare a un boicottaggio non autorizzato di un altro Paese considerato amico degli Stati Uniti.
 - b. **Embarghi commerciali** – I collaboratori di New Balance devono rispettare le leggi vigenti negli Stati Uniti in materia di embarghi commerciali, tra cui le norme sulle importazioni, sulle esportazioni e sui trasbordi.
3. **Leggi sulla concorrenza (antitrust):** La maggior parte dei Paesi dispone di corpi di leggi adeguatamente sviluppati in materia di “antitrust”, “concorrenza” o “tutela dei consumatori”, atti a incoraggiare e proteggere la concorrenza libera ed equa. Tali leggi regolano i rapporti di New Balance con i fornitori all'ingrosso, tra cui le pratiche tariffarie, gli sconti, i termini di credito, le promozioni, le distribuzioni esclusive, i rapporti con i franchise e i licenziatari, le restrizioni sul trasporto di beni della concorrenza, la rescissione e molte altre prassi. Inoltre regolano rigorosamente i rapporti che intercorrono tra New Balance e i nostri concorrenti. Le conseguenze della violazione di tali leggi possono essere gravi. New Balance si impegna a rispettare le leggi antitrust e sulla concorrenza. In generale, i collaboratori di New Balance devono limitare i contatti con i correnti e devono sempre evitare temi come determinazione dei prezzi o altri termini e condizioni di vendita, clienti e fornitori. Dato che l'applicazione di tali leggi a situazioni particolari può essere complessa, i collaboratori che hanno domande devono rivolgersi al General Counsel.
4. **Reclami di agenzie statali e altri terzi:** Un candidato, cliente o collaboratore attuale o passato può occasionalmente presentare, o minacciare di presentare, un reclamo nei confronti di New Balance presso un ente preposto o giudiziario. I collaboratori contattati in merito a un reclamo presso un ente preposto o giudiziario o che sono messi a conoscenza dello stesso, devono contattare immediatamente il General Counsel o il Chief Human Resources Officer. New Balance vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei collaboratori che hanno segnalato o presentato un reclamo. L'Azienda si impegna a collaborare pienamente alle indagini delle agenzie statali o alle richieste di informazioni o reclami di terzi.
5. **Richieste di informazioni dall'apparato pubblico:** New Balance si impegna a collaborare pienamente a indagini o richieste di informazioni. Se un funzionario pubblico chiede a un collaboratore di fornire informazioni (scritte od orali) sull'Azienda ai fini di un'indagine o per altri scopi, oppure se un rappresentante pubblico si reca presso il luogo di lavoro di un collaboratore per chiedere di prendere visione dei dati, dei documenti o di altre informazioni dell'Azienda, il collaboratore deve informare immediatamente il General Counsel o il Chief Human Resources Officer. I collaboratori devono sempre fornire informazioni attendibili e precise e non cercare mai di ostacolare, influenzare o impedire una richiesta di informazioni. I collaboratori non devono modificare, falsificare, mutilare, mascherare, eliminare o distruggere documenti o dati relativi a una richiesta pubblica, indagini o procedimenti legali.

6. **Rapporti equi e onesti:** New Balance si impegna a battere la concorrenza in modo equo e onesto. Puntiamo al vantaggio competitivo tramite prestazioni e prodotti superiori, piuttosto che tramite prassi aziendali non etiche o illegali. È proibito rubare informazioni proprietarie, possedere informazioni commerciali riservate ottenute senza il consenso del titolare o indurre la divulgazione di tali informazioni da parte di dipendenti passati o attuali. Rispettiamo i diritti dei clienti, fornitori, concorrenti e collaboratori dell'Azienda e trattiamo con essi in modo equo. I dipendenti non devono avvantaggiarsi di qualcuno in modo non equo tramite la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni confidenziali, il travisamento di fatti materiali, le tangenti o altre prassi aziendali intenzionalmente non eque. Inoltre, i collaboratori non devono assistere altri dipendenti, consulenti, appaltatori indipendenti o altri terzi al fine di trarre vantaggi non equi da tali azioni.
7. **Attività e contributi politici:** I collaboratori sono incoraggiati a partecipare a questioni importanti che riguardano la nostra azienda e le nostre comunità. Tuttavia, l'attività politica è attentamente regolamentata dalla legge, e non in vigore delle linee guida e dei divieti severi in merito alla partecipazione dei collaboratori alle attività politiche per conto di New Balance. Per tale motivo, tutta l'attività politica per conto dell'Azienda deve essere prima avviata o approvata dal General Counsel.
 - a. I collaboratori devono svolgere le attività politiche personali durante il tempo libero e con le loro risorse. Ai fini del rispetto degli altri, i collaboratori non devono promuovere le opinioni politiche personali (ad esempio pubblicando o distribuendo avvisi o altri materiali) nelle sedi o nei siti Web dell'Azienda. I collaboratori non devono suggerire di parlare per conto dell'Azienda o che New Balance sostiene le opinioni personali di un dipendente.
 - b. Ai collaboratori è vietato versare contributi finanziari diretti a candidati politici per conto di New Balance.
 - c. Il lobbismo è generalmente definito come un contatto con funzionari eletti o pubblici in merito ad aspetti legislativi o normativi che influiscono sull'Azienda. New Balance deve rispettare severi requisiti di segnalazione circa il lobbismo. Il General Counsel deve approvare le attività di lobbismo per conto dell'Azienda, compreso il mantenimento di un lobbista o di una società di lobbying.
8. **Integrità dei prodotti:** New Balance si impegna a produrre e vendere prodotti sulla base di standard severi di qualità, stile, design e tessuti. Oltre agli standard pubblicati, tutti i prodotti devono essere testati, imballati, etichettati, commercializzati, pubblicati e venduti in conformità ai requisiti legali e del settore vigenti.
9. **Rapporti con i media:** Tutte le richieste di informazioni dei media devono essere indirizzate al team di relazioni pubbliche di New Balance. I collaboratori non possono parlare con reporter o altri membri dei media per conto di New Balance, se non debitamente autorizzati. I collaboratori che parlano direttamente con reporter senza prima contattare il team di relazioni pubbliche rischiano di fornire informazioni errate, rivelare le strategie proprietarie o danneggiare la reputazione dell'Azienda.
10. **Consulenti, appaltatori indipendenti e altri fornitori di servizi:** I rapporti contrattuali devono essere adeguati, legali e documentati. Le quote devono essere stabilite tramite accordo scritto e riflettere il valore del servizio fornito. In nessun caso le quote devono superare gli importi comunemente in uso nel nostro settore.
11. **Responsabilità del fornitore:** New Balance si impegna a sostenere i diritti umani di base dei nostri collaboratori e lavoratori in tutte le operazioni aziendali e all'interno della catena di fornitura globale, oltre che a tutelare l'ambiente nelle comunità in cui operiamo. Ci aspettiamo che i fornitori aderiscano agli stessi severi standard. Il Codice di condotta dei fornitori di New Balance impone ai fornitori di rispettare i diritti di tutti i dipendenti, minimizzare l'impatto sull'ambiente, fornire un luogo di lavoro sano e sicuro e promuovere la salute e il benessere dei dipendenti. Tutti i collaboratori di New Balance hanno la responsabilità di sostenere e promuovere la conformità al Codice di condotta dei fornitori dell'Azienda.



12. **Politica sui viaggi e gli intrattenimenti:** New Balance è consapevole dell'importanza dei viaggi nella conduzione delle attività aziendali, oltre che dei considerevoli sacrifici fatti dai collaboratori che si recano in viaggio per conto dell'Azienda. New Balance rimborsa i viaggi d'affari necessari e le ragionevoli spese di intrattenimento.

Tutela delle informazioni e della reputazione aziendale

1. **Informazioni riservate e diritti di proprietà intellettuale:** Ai collaboratori è vietato usare o divulgare i segreti commerciali, le informazioni riservate o la proprietà intellettuale di New Balance senza espressa autorizzazione scritta. I collaboratori devono trattare le informazioni riservate dell'Azienda, comprese quelle relative a clienti e prodotti, come riservate e non fare nulla per mettere a repentaglio o divulgare involontariamente tali informazioni, anche tramite i social media. Le informazioni proprietarie comprendono proprietà intellettuale come segreti commerciali, brevetti, marchi di fabbrica e copyright, oltre che business plan e piani di marketing, idee ingegneristiche e di produzione, design, database, dati e informazioni o report di carattere non pubblico. Sono vietati l'uso o la distribuzione non autorizzati di tali informazioni, che potrebbero anche essere illegali e dar luogo a sanzioni civili o penali. Tutti i collaboratori devono rispettare gli accordi di riservatezza e non divulgazione firmati prima e durante il rapporto di lavoro con New Balance.
2. **Divulgazione delle informazioni finanziarie:** I collaboratori non divulgheranno informazioni finanziarie su New Balance, a parte i dati già resi pubblici, senza la previa approvazione scritta del Direttore finanziario e del Corporate Controller.
3. **Beni dell'Azienda:** Tutti i collaboratori devono proteggere le risorse di New Balance e garantirne l'uso efficiente. Sono vietati il furto, la trascuratezza e gli sprechi. Tutte le risorse dell'Azienda dovranno essere usate esclusivamente per fini aziendali legittimi.
4. **Sicurezza IT:** Tutti i collaboratori devono rispettare le linee guida in materia di sicurezza informatica stabilite dall'Azienda. In particolare, è essenziale che le password siano create in modo attento, cambiate di frequente, usate con discrezione e mantenute riservate, in quanto sono la forma primaria di autenticazione utente per ottenere accesso ai sistemi informatici di New Balance.
5. **Privacy e tutela delle informazioni personali:** New Balance si impegna a tutelare le informazioni di identificazione personale (Personally Identifiable Information, PII) e altre informazioni riservate che l'Azienda raccoglie o mantiene in merito a consumatori, clienti, collaboratori, fornitori e altre persone. Per PII si intendono le informazioni su una persona identificata o identificabile, come nomi, indirizzi stradali, indirizzi e-mail, numeri di telefono, numeri di identificazione presso l'amministrazione pubblica, numeri di identificazione dei dipendenti e informazioni sulle carte di credito o i conti bancari. Le PII possono comprendere informazioni su razza, sesso, età, orientamento sessuale, religione o condizioni mediche. Possono inoltre comprendere identificatori di computer e dispositivi mobili, cronologie delle transazioni dei clienti, precedenti lavorativi e informazioni di carattere demografico. Tutti i collaboratori di New Balance sono responsabili della salvaguardia dei documenti aziendali contenenti PII, tra cui le informazioni accessibili o archiviate elettronicamente, in conformità alle leggi vigenti. I collaboratori devono mantenere sempre protetti i documenti contenenti PII e usare i dati esclusivamente per gli scopi aziendali autorizzati. In caso contrario, si potrebbe causare responsabilità legale o danneggiare i rapporti tra New Balance e i collaboratori, i clienti, i fornitori e i consumatori, oltre che la reputazione dell'Azienda. Tutti i collaboratori di New Balance sono responsabili di rispettare le leggi vigenti in materia di raccolta, archiviazione, trasferimento e uso delle PII. Ciò comprende la comprensione e il rispetto delle leggi e normative in materia di privacy e protezione dei dati vigenti nel Paese di impiego di un collaboratore e il rispetto delle norme valide per i trasferimenti internazionali delle PII. Le violazioni o divulgazioni delle PII note o sospette devono essere segnalate immediatamente al General Counsel, al Chief Human Resources Officer o ai team per la Sicurezza informatica.

Contabilità e documenti

1. **Contabilità:** Documenti accurati e integrità finanziaria sono essenziali per l'attività di New Balance. L'Azienda deve stabilire e mantenere procedure contabili appropriate. L'Azienda deve tenere libri contabili accurati che riflettono tutti gli attivi, i passivi e le transazioni aziendali. Deve inoltre garantire l'uso corretto dei fondi. I collaboratori non possono fare asserzioni false, inserire voci fuorvianti o artificiali, né apportare omissioni o travisamenti nei libri contabili, nei documenti finanziari o in altri documenti o comunicazioni. I collaboratori responsabili della preparazione dei rendiconti finanziari e delle divulgazioni pubbliche dell'Azienda, o che forniscono informazioni nell'ambito di tale processo, devono assicurare che i dati e le comunicazioni siano completi, precisi e nel rispetto dei controlli e delle procedure di divulgazione dell'Azienda.
2. **Collaborazione con revisori contabili:** I collaboratori devono collaborare a pieno e fornire informazioni complete e accurate sia ai revisori interni, sia a quelli esterni indipendenti, oltre che alla dirigenza. I collaboratori non devono mai influenzare in modo errato, costringere, manipolare o fuorviare i revisori interni o esterni indipendenti in merito ai rendiconti finanziari, alle pratiche contabili o ai controlli interni dell'Azienda.

Politiche generali

1. **Azione disciplinare:** New Balance si aspetta che tutti i collaboratori registrino prestazioni di alto livello, siano promotori dei nostri valori aziendali e rispettino i nostri standard e politiche. New Balance attuerà le misure appropriate a supporto delle performance dei singoli collaboratori. Laddove le prestazioni o la condotta siano al di sotto delle aspettative, si potrà ricorrere ad azioni disciplinari, fino al licenziamento. Le violazioni del presente Codice daranno luogo ad azioni disciplinari, fino al licenziamento.
2. **Rinunce:** New Balance si riserva il diritto, a propria discrezione, di rinunciare all'applicazione delle politiche di cui al presente Codice, ove pertinente, e di emendare, modificare o cambiare lo stesso. Le rinunce alla politica possono essere autorizzate esclusivamente dall'Amministratore delegato e dal General Counsel.

Segnalazione di violazioni e tutela degli informatori

1. **Segnalazione delle violazioni:** New Balance si impegna ad adottare i più severi standard di integrità e trasparenza e responsabilità. Pertanto, New Balance incoraggia i collaboratori e coloro che intrattengono rapporti commerciali con New Balance a segnalare qualsiasi violazione al presente Codice, alle leggi, ai regolamenti applicabili o a qualsiasi politica di New Balance. Devono essere segnalate tutte le preoccupazioni relative a comportamenti potenzialmente non etici o illegali, incluse a titolo esemplificativo preoccupazioni relative alle seguenti aree delineate nella Direttiva UE sugli informatori (2019/1937):
 - procurement pubblico.
 - servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione di riciclaggio di denaro/finanziamento di gruppi terroristici.
 - sicurezza e conformità dei prodotti.
 - sicurezza dei trasporti.
 - protezione dell'ambiente.
 - protezione da radiazioni e sicurezza nucleare.



- sicurezza alimentare, degli animali e del benessere.
- salute pubblica.
- protezione del consumatore.
- protezione della privacy e dei dati personali, e sicurezza delle reti e dei sistemi informatici.
- violazioni che impattano sugli interessi finanziari della EU.
- violazioni nel mercato interno dell'EU.

La presente politica e le aspettative da riferire si applicano a livello globale a tutti i collaboratori di New Balance e a chiunque intrattenga rapporti commerciali con New Balance.

2. **Come riferire:** I seguenti canali interno sono a disposizione di chiunque voglia riferire preoccupazioni relative alla presente politica:
 - Il consigliere generale.
 - Il Chief Human Resources Officer.
 - Partner commerciali delle risorse umane.
 - Un proprio responsabile/superiore.
 - SpeakUp NB.

Se da un lato New Balance incoraggia fortemente i propri collaboratori e chiunque intrattenga rapporti commerciali con l'Azienda a portare i propri dubbi all'attenzione dell'Azienda, le segnalazioni possono essere presentate esternamente all'Azienda presso l'autorità pubblica appropriata in base alla legge locale applicabile.

3. **SpeakUp NB:** SpeakUp NB è la hotline globale dell'Azienda dedicata all'etica e alla conformità. È possibile segnalare reclami e porre domande in qualsiasi momento e in tutto il mondo tramite la hotline online accedendo al sito www.speakupnb.com oppure chiamando il numero verde. È possibile accedere ai numeri di telefono regionali della hotline dalla home page del sito Web di SpeakUp NB. I collaboratori negli Stati Uniti possono chiamare il numero 1-888w-241-5237. La hotline è sicura, riservata, disponibile in oltre 60 lingue e monitorata dal responsabile delle segnalazioni (il Whistleblower Officer) di New Balance presso l'ufficio legale. I segnalatori possono utilizzare la hotline o contattare uno dei canali sopra indicati per richiedere in qualsiasi momento un incontro di persona.
4. **Esame dei casi:** L'Azienda esaminerà approfonditamente e con tempestività tutte le segnalazioni. New Balance ne darà incarico a un investigatore imparziale e confermerà la ricezione di tutti i rapporti e di tutto le domande entro sette giorni. New Balance condurrà la propria indagine con tempestività, terrà aperta la comunicazione con la parte segnalante, cercherà ogni informazione aggiuntiva necessaria e comunicherà l'esito raggiunto. New Balance ha il diritto di documentare le relazioni orali in forma scritta e la persona segnalante ha il diritto di esaminare tale trascrizione.
5. **Confidenzialità e anonimità:** New Balance esaminerà i rapporti con la massima discrezione possibile e coinvolgerà solo i soggetti direttamente interessati. L'Azienda non può garantire completa riservatezza in quanto potrebbe dover rivelare determinate informazioni secondo necessità per garantire un'indagine completa e approfondita. Laddove consentito dalle leggi locali, le segnalazioni possono essere inviate in forma anonima tramite SpeakUp NB o tramite uno qualsiasi dei canali sopra indicati.
6. **Divieto di ritorsione:** New Balance vieta e non tollererà alcuna forma di ritorsione o rappresaglia per la segnalazione in buona fede di preoccupazioni ai sensi della presente politica o per la collaborazione a qualsiasi indagine correlata. Per ritorsione si intende a titolo esemplificativo qualsiasi azione negativa intrapresa contro la parte segnalante quando la parte ha sollevato una preoccupazione in buona fede o ha partecipato a un'indagine, tra cui, sempre a titolo esemplificativo, le seguenti azioni come delineato nella Direttiva UE sugli informatori (2019/1937):



- sospensione, licenziamento, terminazione del rapporto lavorativo o misure equivalenti.
- demansionamento o mancata promozione.
- trasferimento di mansioni, spostamento in altra area o sede, riduzione di salario o modifica all'orario di lavoro.
- mancata formazione.
- valutazione negativa delle prestazioni o referenze controproducenti.
- imposizione o attuazione di misure disciplinari, richiami o altro tipo di penalità, anche economica.
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo.
- discriminazione, trattamenti svantaggiosi o ingiusti.
- mancata conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato a fronte di una legittima aspettativa del dipendente.
- mancato rinnovo, o terminazione anticipata, di un contratto a tempo determinato.
- danno, anche reputazionale, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, compresa la perdita di business e di reddito.
- schedatura sulla base di un accordo formale o informale di settore per la quale la persona non potrà trovare in futuro un lavoro nel settore.
- terminazione anticipata o annullamento di un contratto per merci o servizi.
- annullamento di una licenza o di un permesso.
- deferimenti psichiatrici o medici.

Qualsiasi timore di ritorsione deve essere immediatamente segnalato a New Balance attraverso uno dei summenzionati canali.

Documenti di riferimento

- Manuale per i collaboratori negli Stati Uniti
- Politica di anticorruzione
- Politica contro le molestie
- Politica sul conflitto di interesse
- Linee guida per collaboratori New Balance sulle relazioni con i media
- Politica e procedure di viaggio New Balance
- Manuale di New Balance sulle sostanze vietate
- Codice di condotta dei fornitori di New Balance
- Manuale sugli standard per fornitori di New Balance

ID versione	Data della modifica	Autore	Commenti
1.0	04.10.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/D
2.0	12.17.23	Team legale, risorse umane e audit interno	N/D