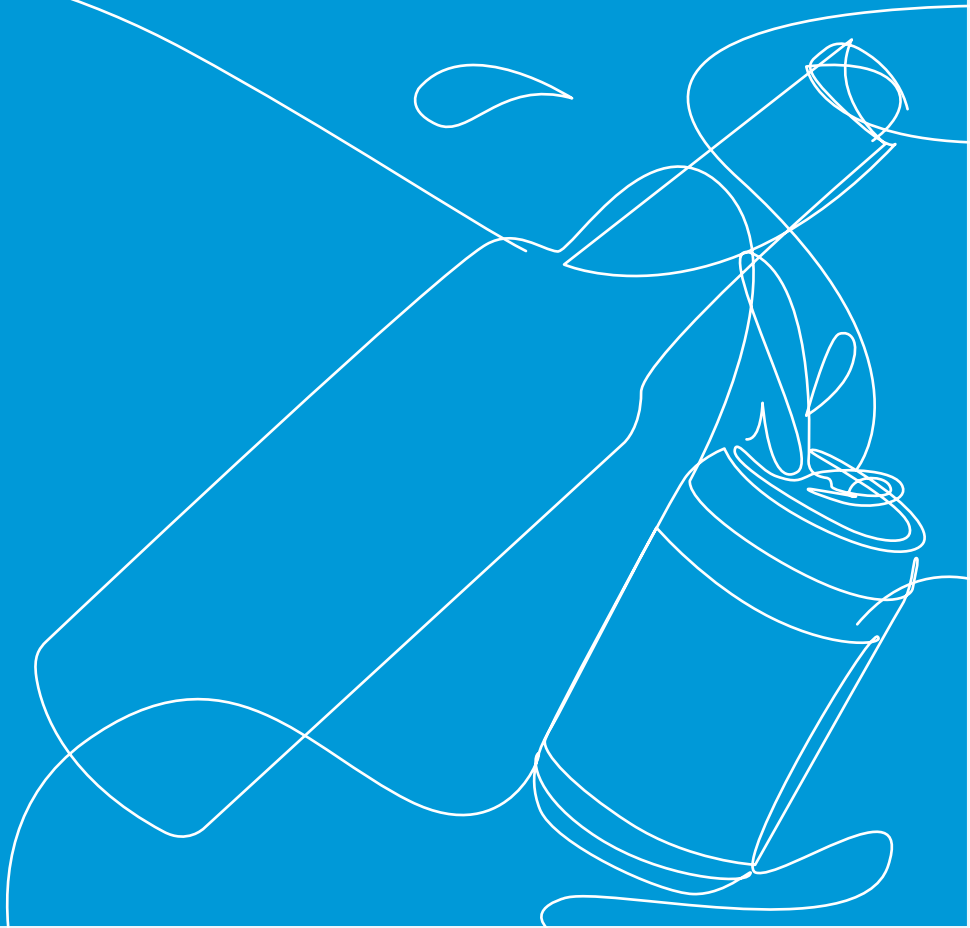
ArdaghGroup

Codice **Etico**

È sempre il momento giusto per
fare business nel modo giusto



Data: Dicembre 2025

Versione: 6.1

Indice

Messaggio del Chair e dei CEO 3

Il nostro scopo e i nostri valori chiave 4

- Il nostro scopo 4
- I nostri valori fondamentali 5

Fare business nel modo giusto 6

- Qual è il nostro Codice Etico? 6
- A chi si applica il nostro Codice? 7
- Le nostre responsabilità 7
- Responsabilità del manager 8
- Sanzioni 9
- Deroghe 9
- Ottenere aiuto 9
- Parlare chiaramente 10

Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza 11

- Salute e sicurezza sul lavoro 11
- Diritti fondamentali nel lavoro 13
- Diversità, equità e inclusione 14
- Luogo di lavoro rispettoso 14

Agiamo eticamente e con integrità 16

- Nessuna concussione e corruzione 16
- Doni e ospitalità 18
- Conflitti di interessi 20
- Opportunità aziendali 21
- Reporting finanziario accurato 21
- Insider Trading 23
- Concorrenza e compliance antitrust 25
- Sanzioni e leggi sul controllo delle esportazioni 26

Proteggiamo il nostro business 27

- Prevenire le frodi 27
- Salvaguardare le nostre risorse fisiche 28
- Proteggere le nostre informazioni riservate 29
- Proteggere i nostri sistemi IT 30
- Privacy dei dati 31

Ci prendiamo cura del nostro ambiente e delle nostre comunità 32

- Valorizzare il nostro ambiente 32
- Puntare sulla sostenibilità 33
- Sostenere le nostre comunità 34
- Rispettare i diritti umani e promuovere la responsabilità sociale nella nostra catena del valore 35

Risorse 36

Messaggio del Chair e dei CEO

Noi di Ardagh ci impegniamo a operare in modo etico e onesto e a rispettare tutte le leggi applicabili.

Il nostro Codice di condotta è stato redatto per fornire una guida alla nostra attività e a tutti coloro con cui lavoriamo. Stabilisce un quadro di riferimento per il comportamento da seguire tra colleghi, con i clienti, fornitori e stakeholder. Fondamentalmente, il nostro Codice di condotta è stato costruito attorno al nostro Scopo: “We make packaging for good” e i nostri valori chiave di Inclusione, Fiducia, Lavoro di squadra ed Eccellenza.

Il nostro Codice di condotta si applica a tutti i nostri dipendenti. Ogni dipendente è tenuto a leggerlo e a rispettarlo. Se hai domande o dubbi sulla tua condotta o su quella di qualsiasi altra persona, ti invitiamo a parlare apertamente e a condividere le tue preoccupazioni.

In primo luogo dovresti sollevare i problemi con il tuo manager di riferimento. In alternativa, è possibile contattare un membro dell'Ufficio Group Legal & Compliance (Legale e Conformità Gruppo) o sollevare le proprie preoccupazioni in modo anonimo tramite la nostra Speak-Up Hotline (Linea telefonica di segnalazione).

Lavorare in linea con il nostro Codice di condotta ci consentirà di continuare a costruire un'attività di cui tutti possiamo essere orgogliosi e che riflette il nostro impegno costante nei confronti dei nostri clienti e il nostro rispetto reciproco.

Mark Porto
Executive Chairman of Ardagh Holdings S.A.

Oliver Graham
Chief Executive Officer Ardagh Metal Packaging

Mike Dick
Chief Executive Officer Ardagh Glass Packaging

Il nostro scopo e i nostri valori chiave

Il nostro ambiente aziendale è in continua evoluzione. Tuttavia, ciò che non cambierà è il nostro impegno verso il nostro Scopo e i nostri Valori Fondamentali. Questi definiscono chi siamo come azienda e costituiscono il fondamento della nostra attività. Dimostrano il nostro impegno nei confronti dei nostri clienti, fornitori e stakeholder e il nostro rispetto reciproco.

I nostri dipendenti condividono molto più che un marchio forte e un'eccellente reputazione. Ognuno di noi condivide uno scopo comune: We make packaging for good. Il nostro scopo ci consente di offrire innovazione ai clienti, fornisce un ambiente stimolante per i nostri team e guida la nostra azienda attraverso la crescita e lo sviluppo.

Il futuro che stiamo creando è costruito attorno ai nostri quattro valori fondamentali: inclusione, fiducia, lavoro di squadra ed eccellenza. Ci impegniamo a svolgere le nostre attività con i più elevati standard di integrità.

I nostri valori fondamentali

Inclusione

L'inclusione prevede il rispetto per gli altri; incoraggiando il contributo di tutti e valorizzando la diversità di pensiero. Tutti noi dobbiamo sentirci a nostro agio e sicuri di essere noi stessi quando siamo al lavoro.

Fiducia

La fiducia si guadagna mostrando qualità personali che diano evidenza del nostro essere rispettosi, affidabili, coerenti e onesti nel nostro approccio verso gli altri. Si basa sul mutuo rispetto, sull'integrità personale e sulla trasparenza.

Lavoro di squadra

Il lavoro di squadra si basa sulla collaborazione e sulla comunicazione aperta. Lavorare insieme come un unico team ci consente di identificare i pericoli, lavorare in sicurezza e prevenire incidenti. I team devono sempre tenere presente l'impatto che le loro decisioni hanno sugli altri e, sull'azienda.

Eccellenza

L'eccellenza è la nostra continua ricerca di auto-miglioramento attraverso l'apprendimento e lo sviluppo, nonché il nostro impegno a elevare l'azienda a livelli più alti.

Inclusione | Fiducia | Lavoro di squadra | Eccellenza

Fare business nel modo giusto

Qual è il nostro Codice Etico?

Ci impegniamo a operare secondo i più elevati standard di integrità e onestà e a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in tutte le attività dell'azienda; con altri (inclusi clienti, fornitori e autorità pubbliche) e con le comunità in cui operiamo. Il nostro Codice di condotta (il nostro "Codice") è il quadro di riferimento per il raggiungimento di questo impegno, stabilisce principi e aspettative chiare su ciò che consideriamo comportamenti accettabili.

I principi del nostro Codice non intendono essere onnicomprensivi, ma forniscono le indicazioni necessarie sul nostro modo consolidato di operare. Nel nostro Codice vedrai riferimenti a varie politiche chiave correlate. Oltre a queste, ulteriori politiche e linee guida integrano o implementano i principi del nostro Codice. Qualsiasi policy o linea guida di questo tipo, emanata a livello di gruppo, aziendale o locale, è disponibile tramite la nostra intranet, myArdagh, e deve essere osservata.

Il nostro Codice deve essere utilizzato come guida per lavorare in modo conforme, onesto e professionale e deve essere preso in considerazione nel determinare tutte le decisioni e le azioni aziendali. In questo modo rafforziamo la nostra attività, creiamo e manteniamo una cultura basata sui nostri valori fondamentali e ci assicuriamo di operare nel modo giusto.

Ci impegniamo a operare con i più alti standard di integrità e onestà.

Fare business nel modo giusto

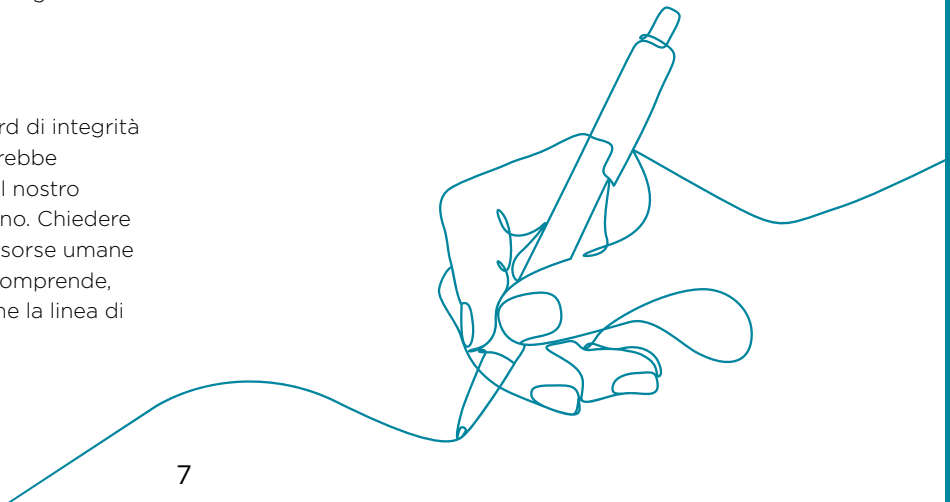
A chi si applica il nostro Codice?

Il nostro Codice si applica a tutti coloro che operano nella nostra attività, compresi tutti i direttori, funzionari e dipendenti di Ardagh in tutto il mondo (collettivamente "dipendenti") in tutte le nostre società globali del Ardagh Group e in qualsiasi joint venture controllata da Ardagh. Ci aspettiamo inoltre che tutti i nostri partner commerciali aderiscano ai principi e ai valori stabiliti nel nostro Codice. Il nostro Codice si applica sempre mentre lavoriamo nelle sedi di Ardagh, fuori sede durante lo svolgimento delle attività di Ardagh o in qualsiasi luogo in cui rappresentiamo Ardagh.

Le nostre responsabilità

Siamo tutti tenuti a soddisfare i più elevati standard di integrità leggendo e rispettando il nostro Codice. Ci si dovrebbe assicurare di comprendere sia i principi stabiliti nel nostro Codice sia le eventuali politiche che li implementano. Chiedere consiglio al proprio manager di riferimento, alle Risorse umane o all'Ufficio Group Legal & Compliance se non si comprende, se si necessita di chiarimenti o se non si è sicuri che la linea di condotta proposta sia appropriata. Se notate o sospettate una condotta che violi o sia incoerente con il nostro Codice, dovreste segnalarlo immediatamente..

Ci si aspetta inoltre che tu abbia familiarità con i requisiti legali e normativi applicabili alle tue responsabilità aziendali e che adempia ai tuoi doveri in conformità ad essi. Le domande riguardanti l'applicabilità di qualsiasi legge o regolamento devono essere indirizzate all'Ufficio Group Legal & Compliance.



Fare business nel modo giusto

Responsabilità del manager

Se sei un manager, devi agire come un modello, dando sempre il buon esempio al tuo team e dimostrando il tuo impegno nei confronti dei principi stabiliti nel nostro Codice sia attraverso le tue azioni che attraverso le tue parole.

I manager hanno la responsabilità speciale di agire secondo i più elevati standard di integrità.

Hai la responsabilità di costruire una cultura etica e di assicurarti che il tuo team comprenda come vivere secondo i nostri principi. Laddove i dipendenti si rivolgano a te con domande o dubbi, devi affrontarli e rispondere tempestivamente e, ove necessario, inoltrare i problemi. Si dovrebbe anche cercare assistenza laddove non sei sicuro della corretta linea di condotta o se trarresti beneficio da un'altra prospettiva, e devi sempre parlare apertamente e segnalare comportamenti non etici o incoerenti con il nostro Codice.

Fare business nel modo giusto

Sanzioni

Il mancato rispetto del nostro Codice, delle nostre politiche e delle leggi applicabili può comportare azioni disciplinari. Tale azione sarà sempre conforme alla legge applicabile e potrà includere formazione, consulenza e cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, potremmo portare le violazioni delle leggi penali all'attenzione delle autorità preposte all'applicazione della legge.

Deroghe

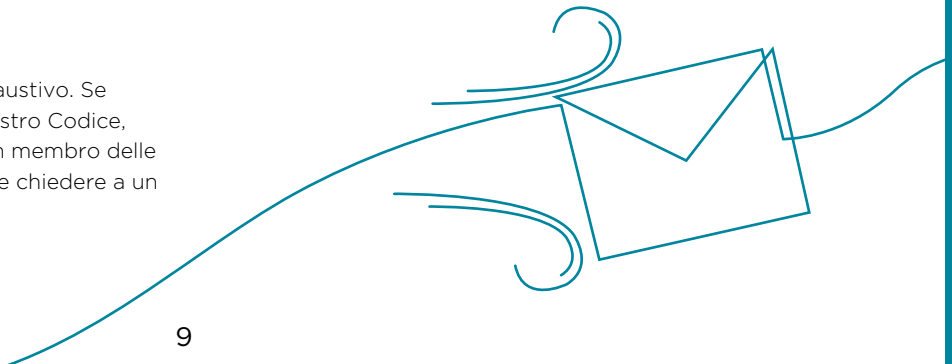
Nell'improbabile circostanza in cui si rendesse necessaria una deroga al nostro Codice, è necessario contattare il Segretario della Società. Qualsiasi deroga da parte di un direttore o funzionario richiede la previa approvazione del consiglio di amministrazione di Ardagh Holdings S.A.

Ottenere aiuto

Il nostro Codice copre molti scenari, ma non è esaustivo. Se si ha bisogno di assistenza per comprendere il nostro Codice, rivolgersi al proprio manager di riferimento o a un membro delle Risorse umane. Se ancora non è chiaro, è possibile chiedere a un membro dell'Ufficio Group Legal & Compliance.

Ecco alcune domande che è possibile porsi per verificare se i comportamenti o le pratiche sono conformi:

- È legale?
- Ciò è coerente con il nostro Codice Etico e le nostre politiche?
- Sembra giusto?
- Ciò potrebbe danneggiare la tua o la nostra reputazione?



Fare business nel modo giusto

Parlare chiaramente

È fondamentale che si parli se si notano o vi siano sospetti qualsiasi violazione del nostro Codice, delle nostre politiche o della legge. Si dovrebbe prima sollevare preoccupazioni con il proprio manager di riferimento. Se per qualsiasi motivo non ci si sente a proprio agio nel farlo, è possibile contattare un membro delle Risorse umane o del Group Legal & Compliance.

Un altro modo per segnalare dubbi è tramite la nostra "Speak-Up Hotline". La nostra Speak-Up Hotline è gestita da una terza parte indipendente e offre a tutti i dipendenti l'opportunità di segnalare dubbi in modo riservato, sicuro ed efficace. Fatte salve le leggi locali, le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima. È possibile accedere alla nostra Speak-Up Hotline online tramite ardaghgroup.ethicspoint.com e tramite numeri verdi locali in tutti i paesi in cui operiamo. Maggiori informazioni su come accedere alla nostra Speak-Up Hotline sono riportate nella sezione Risorse alla fine del presente Codice, insieme ai dettagli di contatto dell'Ufficio Group Legal & Compliance.

Prendiamo sul serio tutte le preoccupazioni segnalate e le segnalazioni ricevute tramite la Speak-Up Hotline saranno gestite da investigatori qualificati.

Nessuna ritorsione

Non permetteremo ritorsioni di alcun tipo per aver riportato informazioni in buona fede, il che significa dire la verità come si crede che sia. È possibile segnalare dubbi su violazioni del nostro Codice o qualsiasi altra condotta illegale o non etica, senza il timore di ritorsioni o discriminazioni, incluso senza il timore di essere sanzionato o licenziato a seguito di una segnalazione.

Policy correlata:

Policy di segnalazione e denuncia di irregolarità

Si sospetta una violazione del nostro Codice Etico? È possibile parlare con:

- Il proprio manager di riferimento
- Risorse umane
- Group Legal & Compliance
- La nostra Speak-Up Hotline

Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza

Ci impegniamo a garantire che i nostri dipendenti e tutti i terzi siano sicuri sul nostro posto di lavoro. I nostri impianti di produzione, i centri servizi e gli uffici dovrebbero essere un luogo in cui le persone siano felici di venire al lavoro e possano tornare a casa in sicurezza dopo, e dove tutti siano trattati con equità e rispetto.

Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza è parte integrante della nostra attività. È nostro impegno fornire un luogo di lavoro sano e sicuro a tutti i dipendenti, appaltatori e visitatori e rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza. Abbiamo creato il nostro sistema quadro di gestione della sicurezza "BSafe!". Questo quadro definisce i processi per favorire il miglioramento continuo, il trasferimento delle lezioni apprese e il rafforzamento della cultura della sicurezza. Gestendo i comportamenti e le pratiche sul posto di lavoro, possiamo ridurre il rischio di infortuni e malattie professionali.

Sebbene disponiamo di strutture, sistemi e controlli in atto, siamo tutti collettivamente responsabili della creazione di uno spazio di lavoro sicuro, anche nei nostri impianti di produzione, nei nostri centri di servizi e nei nostri uffici.

Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza

È necessario rispettare le istruzioni in materia di salute e sicurezza e seguire i nostri processi per ridurre i rischi sul posto di lavoro e i comportamenti non sicuri. È necessario segnalare immediatamente qualsiasi pericolo al proprio manager di riferimento. Questa segnalazione ci consente di rispondere e imparare da tutti gli incidenti.

Policy correlata:

Policy Salute e Sicurezza

Cosa possiamo fare?

È necessario un lavoro urgente in loco. Un appaltatore locale è disponibile con breve preavviso per fornire assistenza. Possiamo coinvolgerli anche se il lavoro non è stato ancora valutato in termini di rischio?

No. Dobbiamo seguire i nostri processi e procedure interni in materia di salute e sicurezza, che includono l'esecuzione di valutazioni del rischio per garantire metodi di lavoro sicuri. Inoltre, gli appaltatori devono essere selezionati in conformità con le politiche di appalto basate su una serie di fattori, inclusa la garanzia che dispongano dei permessi necessari per svolgere il lavoro.

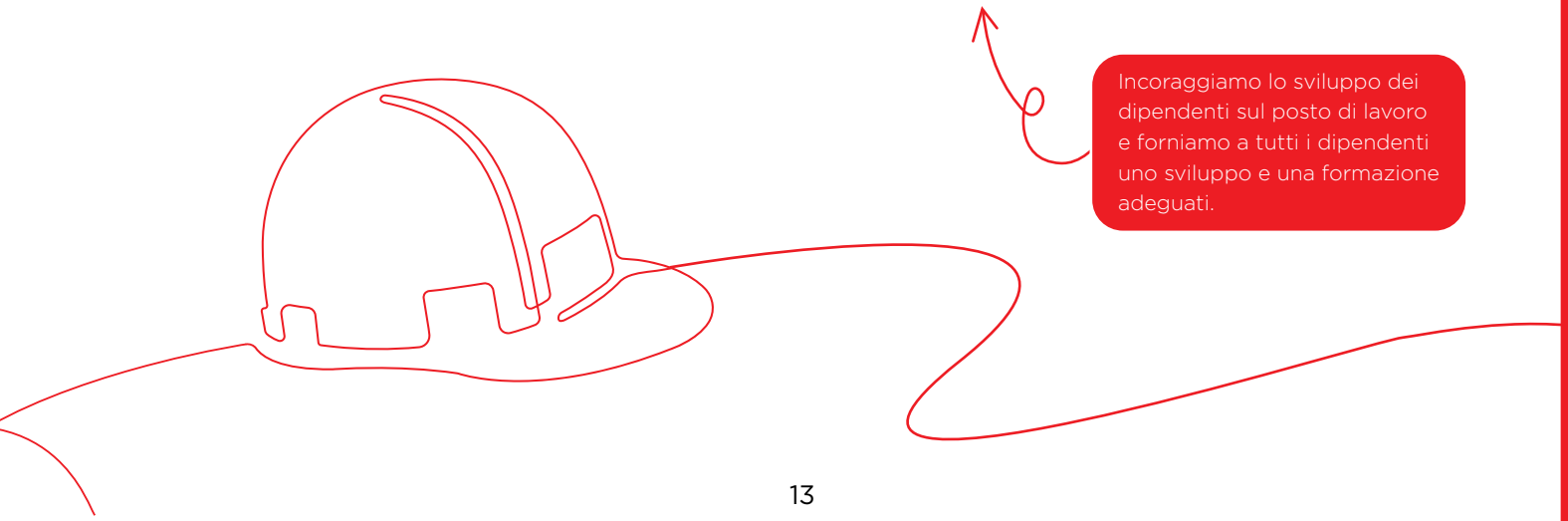
Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza

Diritti fondamentali nel lavoro

Rispettiamo e osserviamo l'International Labour Organisation ("ILO") (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, nonché la Dichiarazione tripartita di principi dell'ILO sulle imprese multinazionali e la politica sociale. Nell'ambito di questi principi sosteniamo, tra gli altri, la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di assunzione e lavoro. Le nostre condizioni di lavoro, salari e altre forme di remunerazione rispettano tutte le leggi e i regolamenti pertinenti e sono coerenti con gli standard internazionali del lavoro applicabili.

Policy correlata:

Policy sul lavoro



Incoraggiamo lo sviluppo dei dipendenti sul posto di lavoro e forniamo a tutti i dipendenti uno sviluppo e una formazione adeguati.

Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza

Diversità, equità e inclusione

Forniamo pari opportunità di lavoro a tutti i candidati e dipendenti, senza prendere in considerazione fattori quali etnia, colore, religione, genere, origine nazionale, ascendenza, età, disabilità, stato civile o orientamento sessuale. Tutte le nostre decisioni in materia di impiego si basano su considerazioni legittime, tra cui competenze, qualifiche, prestazioni ed esigenze aziendali.

Policy correlata:

Policy sul lavoro

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro che promuova la diversità, l'equità e l'inclusione.

Luogo di lavoro rispettoso

Il nostro posto di lavoro dovrebbe essere un luogo in cui tutti sono rispettati e apprezzati. Promuoviamo performance, lavoro di squadra e risultati attraverso una comunicazione aperta. Sosteniamo una politica di gestione della "porta aperta" e sei incoraggiato a sollevare preoccupazioni relative al lavoro con il tuo manager di riferimento.

Non tollereremo alcuna discriminazione, in linea con il nostro impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione.

Non dovresti mai assumere comportamenti discriminatori o trattare irragionevolmente gli altri in modo diverso a causa delle loro caratteristiche.

Diamo valore alle nostre persone e alla loro sicurezza

Il nostro posto di lavoro dovrebbe essere esente da ogni tipo di molestia: non tolleriamo molestie di alcun tipo. Le molestie includono comportamenti verbali, fisici o visivi che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile o che interferiscono con le prestazioni lavorative e vanno oltre la normale condotta aziendale. Commenti dispregiativi basati sull'aspetto fisico, sulle credenze religiose o sulla neurodiversità sono inaccettabili. Le molestie possono includere anche avance sessuali e contatti verbali, non verbali o fisici che influiscono sulle prestazioni lavorative o creano un ambiente di lavoro ostile o offensivo.

Abbiamo una politica di tolleranza zero nei confronti della violenza. La violenza include danneggiare fisicamente un'altra persona, strattonare, intimidire o costringere un altro essere umano o impugnare armi e minacciare o parlare di impegnarsi in queste attività. Non devi intraprendere alcuna violenza o molestia e non usare un linguaggio minaccioso o offensivo.

Si dovrebbe parlare con il proprio manager di riferimento, con le Risorse umane o tramite la nostra Speak-Up Hotline se si riscontra o si vede uno qualsiasi di questi comportamenti.

Comportamenti che non tollereremo:

- Linguaggio osceno o offensivo
- Commenti o battute inappropriate
- Calunnia e pettegolezzo
- Avance sessuali
- Esclusione ingiustificata dalle attività lavorative
- Microaggressioni mirate e bullismo

Policy correlata:

Policy sul lavoro

Agiamo eticamente e con integrità

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti agiscano in modo etico e sempre con i più alti standard di integrità e onestà. Le nostre azioni devono essere trasparenti. Non trarremo un vantaggio ingiusto da nessuno attraverso manipolazione, occultamento, abuso di informazioni riservate, false dichiarazioni o qualsiasi altra pratica sleale.

Se non sei sicuro che la linea d'azione proposta sia appropriata, chiedi assistenza. Se mai vedi qualcosa che sembra o sembra sbagliato, dovresti parlarne immediatamente.

Nessuna concussione e corruzione

La corruzione è il dare o ricevere qualcosa di valore per influenzare qualcuno a svolgere in modo improprio il proprio ruolo o per ricompensarlo per prestazioni improprie. Le tangenti possono assumere molte forme e includere denaro contante ed equivalenti, regali, intrattenimento, prestiti, offerta di contatti a una persona collegata, offerte di servizi o donazioni politiche o di beneficenza.

Le tangenti possono includere anche pagamenti di facilitazione, ovvero piccoli pagamenti o compensi richiesti da funzionari governativi senza base legale per accelerare l'esecuzione di un'azione governativa di routine. Le tangenti, un'altra forma di corruzione, sono pagamenti effettuati in cambio di favori o vantaggi aziendali.

Non tolleriamo alcun atto di concussione o corruzione e rispettiamo tutte le leggi anti-concussione e corruzione applicabili.

Agiamo eticamente e con integrità

Non dovete mai richiedere, offrire, accettare o pagare tangenti di qualsiasi forma, compresi pagamenti agevolanti o mazzette.

Potremmo anche essere ritenuti responsabili per atti di terzi coinvolti in atti di corruzione quando agiscono per nostro conto. Assicuratevi che tutti gli agenti, rappresentanti o intermediari che agiscono per nostro conto comprendano il nostro impegno nel prevenire la concussione e la corruzione. Quando interagisci con queste terze parti devi sempre intraprendere la necessaria due diligence e assicurarti che non diano o offrano mai tangenti per nostro conto.

Per prevenire la concussione e la corruzione, è importante essere in grado di individuare i segnali di allarme.

Ecco alcune cose a cui prestare attenzione, in particolare quando si tratta con agenti e altre terze parti che agiscono per nostro conto:

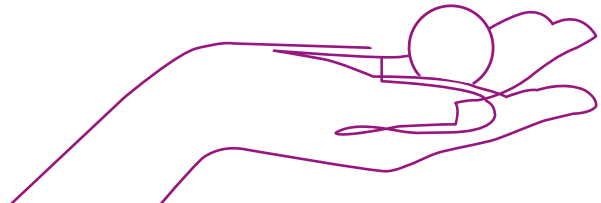
- Fatture eccessivamente gonfiate o non autorizzate
- Pagamenti a pubblici ufficiali stranieri
- Pagamenti senza documentazione giustificativa
- Versamenti di denaro non necessari da parte dei dipendenti

Sarebbe ok?

Un potenziale venditore desidera fornire servizi alla nostra attività. Il loro rappresentante offre al nostro dipendente gli strumenti gratuiti per un progetto personale. In cambio, il potenziale venditore chiede di ottenere un contratto con Ardagh. Va bene?

No, l'offerta degli strumenti al dipendente è una tangente. Il dipendente deve rifiutare l'offerta e segnalare la condotta all'Ufficio Group Legal & Compliance. I fornitori che cercano di assicurarsi affari offrendoci tangenti agiscono in modo non etico e non dovremmo fare affari con loro.

Policy correlata:
Policy anti-concussione e corruzione



Agiamo eticamente e con integrità

Doni e ospitalità

L'offerta o lo scambio di doni e ospitalità modesti può favorire la buona volontà nei rapporti commerciali. Doni e ospitalità legittimi non sono illegali o non etici se apportano benefici all'azienda o hanno uno scopo commerciale giustificabile, sono appropriati alle circostanze e non fanno parte di un modello regolare di doni. Tuttavia, in alcuni casi, l'offerta o la ricezione di doni e ospitalità, in particolare quelli eccessivamente generosi, possono essere percepiti come corruttivi se effettuati con l'intento di influenzare in modo improprio una decisione aziendale.

Per evitare accuse di condotta impropria, è necessario assicurarsi che, prima di offrire o accettare regali o ospitalità:

- è strettamente limitato nel valore e nella frequenza
- è in linea con le pratiche commerciali abituali
- il valore è consentito ai sensi della Policy sui regali e l'ospitalità
- siano ottenute le approvazioni necessarie in conformità alla nostra Policy sui regali e l'ospitalità.

Agiamo eticamente e con integrità

È necessario prestare particolare attenzione ai doni e all'ospitalità offerti a funzionari governativi (come coloro che lavorano per gli enti di regolamentazione governativi) ed è richiesta la previa approvazione dell'Ufficio Group Legal & Compliance prima di offrire o accettare tali doni od ospitalità.

Policy correlata:
Policy sui regali e l'ospitalità

È consentito?

Un nuovo venditore offre un viaggio tutto compreso per te e la tua famiglia presso la loro struttura. È possibile accettarlo?

No, non dovresti accettare l'offerta, perché in ogni caso i viaggi per i familiari andrebbero oltre quanto sarebbe necessario per motivi di lavoro. Evitare sempre qualsiasi scenario che possa dare l'impressione di una condotta impropria.

Quando si puoi accettare un regalo?

Se è di valore modesto, un regalo simbolico (come una penna o un piccolo oggetto della marca), è possibile accettarlo. Non si dovrebbe accettare il regalo se è eccessivamente stravagante, se è in contanti o un equivalente in contanti (come un buono regalo) o se viene offerto in cambio di un'azione impropria o ingiustificata.

Agiamo eticamente e con integrità

Conflitto di interessi

Dobbiamo tutti agire nel migliore interesse di Ardagh. Le nostre decisioni aziendali non devono essere influenzate da interessi personali indebiti e nessuno di noi dovrebbe permettere che i propri interessi personali influenzino la nostra obiettività o il nostro lavoro.

Un conflitto di interessi si verifica quando i nostri interessi personali o finanziari, o gli interessi di un parente stretto o amico, sono o creano l'apparenza di essere avversi o competitivi con Ardagh, o altrimenti interferiscono con gli interessi di Ardagh. Qualsiasi conflitto di interessi può potenzialmente incidere sulla nostra obiettività e quindi interferire con le nostre decisioni relative al lavoro. Tale conflitto, o la sua apparenza, può minare la fiducia e danneggiare la vostra reputazione e quella di Ardagh. Potrebbe verificarsi un conflitto di interessi anche nel caso in cui voi, o un parente stretto o un amico, ricevete vantaggi personali impropri a seguito della vostra posizione in Ardagh. Ciò sarebbe particolarmente preoccupante se ricevessi un prestito, o una garanzia di obbligazioni, a seguito della tua posizione.

Dovresti essere in grado di riconoscere ed evitare potenziali conflitti di interessi. I conflitti possono assumere forme diverse e possono includere l'avere un rapporto manageriale con un membro della famiglia, l'acquisto di beni o servizi da un parente stretto o l'impegno in un lavoro esterno che interferisce con il proprio lavoro. Laddove si riconosca un conflitto, è necessario comunicarlo all'Ufficio Group Legal & Compliance.

Policy correlata:

Policy sul conflitto di interessi

Problemi di famiglia?

Tuo fratello minore viene assunto per lavorare in Ardagh ed è stato assegnato alla tua squadra. Andrebbe bene o si dovrebbe dire qualcosa?

Si dovrebbe parlare apertamente. Il fatto che un tuo parente risponda a te costituisce un conflitto di interessi e potrebbe creare l'impressione che lo si tratti in modo più favorevole rispetto agli altri dipendenti.

Agiamo eticamente e con integrità

Opportunità aziendali

Nel corso del vostro lavoro per Ardagh, potreste identificare un'opportunità commerciale o di investimento che Ardagh potrebbe avere interesse a perseguire. Quando vengono presentate queste opportunità aziendali, tutti gli individui, inclusi direttori e funzionari, hanno il dovere di promuovere gli interessi legittimi di Ardagh e gli è vietato:

- cogliere per se stessi opportunità personali scoperte attraverso l'uso della proprietà, delle informazioni o della propria posizione di Ardagh;
- utilizzare la proprietà, le informazioni o la propria posizione di Ardagh per guadagno personale; e
- competere con Ardagh.

Reporting finanziario accurato

Siamo responsabili della registrazione di tutte le transazioni in modo accurato, completo e tempestivo. Non dovete mai inserire voci false o artificiali nei registri aziendali e non dovete mai sottovalutare o sopravvalutare i resoconti delle entrate o delle spese né alterare i registri aziendali. La segnalazione di informazioni false è severamente vietata e potrebbe avere gravi

I nostri rendiconti finanziari devono presentare in modo corretto e accurato la situazione finanziaria della nostra attività.

Agiamo eticamente e con integrità

implicazioni sia per te che per la nostra attività. Rendicontare la corretta condizione finanziaria di Ardagh è un aspetto essenziale di ciascuna delle nostre responsabilità. È severamente vietato riportare informazioni false. Siamo responsabili della produzione di una divulgazione completa, corretta, accurata, tempestiva e comprensibile nei rapporti e nei documenti archiviati o presentati alle autorità di regolamentazione (inclusa la Securities and Exchange Commission degli Stati Uniti) e nella divulgazione in altre comunicazioni pubbliche.

Siamo tutti responsabili di seguire i sistemi di controllo interno che abbiamo messo in atto per proteggere la nostra attività. Questi controlli non dovrebbero mai essere elusi. Non è inoltre consentito influenzare, costringere, manipolare o in altro modo fuorviare un contabile (sia interno che indipendente) impegnato nell'esecuzione di una revisione o revisione dei rendiconti finanziari o degli affari della nostra azienda.

Se sospetti o vieni a conoscenza di segnali di condotta impropria a questo riguardo, dovresti segnalarlo.

Policy correlata:
Policy sulla reportistica finanziaria

Proteggiamo il nostro business per la nostra attività:

- Invio di segnalazioni in modo onesto e tempestivo
- Mantenere registri aziendali accurati
- Conservare i documenti aziendali in conformità con le nostre politiche di conservazione
- Collaborare pienamente con gli audit interni ed esterni

Cosa dovrebbero fare?

Un responsabile finanziario nota irregolarità nelle relazioni trimestrali del proprio dipartimento. Cosa dovrebbero fare?

Dovrebbero correggere i rapporti il prima possibile. Se le irregolarità sono persistenti, esiste la possibilità di frode. È importante che parlino apertamente il prima possibile. Possono sollevare dubbi con un membro del team finanziario. Possono anche effettuare segnalazioni in modo riservato e anonimo tramite la nostra Speak-Up Hotline.

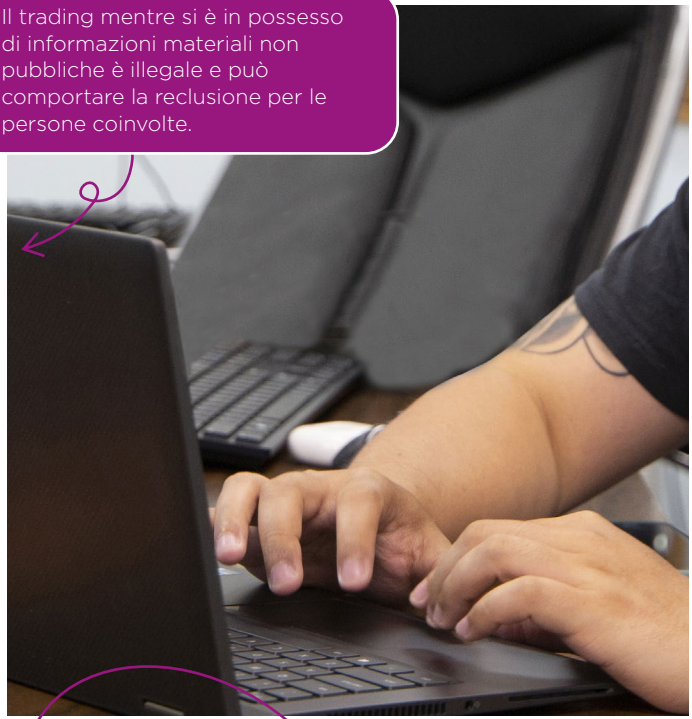
Agiamo eticamente e con integrità

Insider Trading

Potresti ricevere alcune informazioni riservate su Ardagh o su altre società con cui intratteniamo rapporti d'affari, che non sono disponibili a persone esterne alla nostra attività. Non è necessario utilizzare queste informazioni, denominate "Informazioni sostanziali non pubbliche" o "Informazioni privilegiate", per ottenere un vantaggio ingiusto, anche attraverso la compravendita di titoli. Ciò include sia i titoli Ardagh (comprese le azioni di Ardagh Metal Packaging S.A), sia i titoli di altre società, se le informazioni ricevute potrebbero influenzare il prezzo delle azioni dell'altra società o il valore di altre opportunità di investimento.

Abbiamo tutti la responsabilità di mantenere riservate le informazioni aziendali e di non utilizzare informazioni materiali non pubbliche per ottenere vantaggi personali per te, la tua famiglia o i tuoi amici. Se sei in possesso di informazioni sostanziali non pubbliche, non devi effettuare operazioni finché tali informazioni non vengono rilasciate al pubblico e assorbite dal mercato o non sono più sostanziali, in conformità con la nostra Policy relativa all'Insider Trading.

Il trading mentre si è in possesso di informazioni materiali non pubbliche è illegale e può comportare la reclusione per le persone coinvolte.



Agiamo eticamente e con integrità

Ciò vale anche per il coniuge, il partner, i familiari a carico e coloro che condividono con te la stessa abitazione.

Non è necessario divulgare, direttamente o indirettamente, informazioni materiali non pubbliche a nessuno (noto anche come "tipping"), salvo in conformità con la Policy relativa all'Insider Trading laddove sussista un motivo commerciale legittimo per farlo.

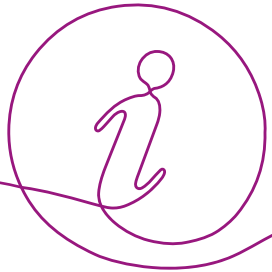
Se si ha accesso a informazioni materiali non pubbliche su base continuativa, sarai soggetto a ulteriori restrizioni relative a tali informazioni. In caso di domande sul fatto che determinate informazioni siano informazioni materiali non pubbliche o se sia consentito effettuare operazioni commerciali, contattare il Segretario della Società.

Le informazioni sostanziali non pubbliche sono informazioni non disponibili al grande pubblico che sono di natura tale che un investitore ragionevole le riterrebbe importanti nel decidere se acquistare, detenere o vendere titoli.

Policy correlata:
Policy relativa all'Insider Trading
Linee guida sulla riservatezza

Esempi di informazioni materiali non pubbliche includono:

- Risultati finanziari non pubblicati
- Piani non pubblici di fusioni, acquisizioni o cessioni
- Cambiamenti di leadership aziendale pianificati ma non annunciati
- Annunci di prodotti chiave pianificati ma inediti
- Contenziosi significativi pendenti o esiti di contenziosi che non sono stati ancora resi pubblici.



Agiamo eticamente e con integrità

Concorrenza e compliance antitrust

Ci assicuriamo di agire in modo onesto ed equo sul mercato. Ciò significa che come azienda otteniamo vantaggi competitivi attraverso prestazioni eccellenti e non attraverso una condotta non etica o illegale.

Non si deve adottare alcuna condotta anticoncorrenziale. Non è consentito stipulare accordi o intese anticoncorrenziali con un concorrente, compresi accordi per fissare i prezzi, partecipare a turbative d'asta, limitare la produzione o condividere clienti o mercati. Non è consentito scambiare informazioni commercialmente sensibili, compresi i nostri prezzi, costi o strategia, con la concorrenza. Se il proprio ruolo richiede di raccogliere informazioni sulla concorrenza, è necessario farlo legalmente e mai in modo anticoncorrenziale. Dovresti prestare particolare attenzione ad evitare comportamenti anticoncorrenziali se partecipi a conferenze, fiere o associazioni di settore.

È necessario evitare anche solo l'apparenza di un impegno nel limitare il commercio. Se si viene contattati per essere coinvolti in accordi anticoncorrenziali, si deve immediatamente respingere l'approccio, chiarire che ci si rifiuta di prendere parte a una condotta illegale e informare un membro dell'Ufficio Group Legal & Compliance.

Policy correlata:
Policy sulla conformità alla concorrenza

Va bene?

Mentre si partecipa ad una fiera, un dipendente di un concorrente ci si avvicina. Cominciano a parlare delle sfide che stanno affrontando a causa dell'aumento dei costi di produzione. Secondo loro sarebbe vantaggioso per il mercato se voi accettaste di trasferire gli aumenti di prezzo ai nostri clienti. Cosa si dovrebbe fare?

Si dovrebbe respingere immediatamente e chiaramente qualsiasi proposta di accordo sui prezzi. Un simile accordo sarebbe anticoncorrenziale e non è il nostro modo di fare business. Assicurarsi di informare l'Ufficio Group Legal & Compliance in merito alla discussione. Ricordarsi di prestare particolare attenzione quando si partecipa ad eventi commerciali in cui sono presenti concorrenti.

Agiamo eticamente e con integrità

Sanzioni e leggi sul controllo delle esportazioni

Se si è responsabili o coinvolti in transazioni transfrontaliere, è necessario informarsi delle regole che si applicano alla nostra attività. Il mancato rispetto di queste leggi può avere un grave impatto sulla nostra attività e sulla nostra reputazione. In caso di domande sulle leggi applicabili alla propria area di responsabilità, è necessario contattare l'Ufficio Group Legal & Compliance.

Policy correlata:
Policy sulle sanzioni e il controllo delle esportazioni

Rispettiamo tutte le leggi e i regolamenti commerciali applicabili, comprese le leggi sull'importazione e sull'esportazione e le sanzioni commerciali.

Proteggiamo il nostro business

I nostri beni costituiscono le fondamenta della nostra attività e supportano il nostro lavoro ogni giorno. I nostri beni includono beni fisici (inclusi edifici, attrezzature, macchinari, veicoli e prodotti), sistemi informatici e le nostre informazioni (incluse informazioni riservate, know-how e sistemi informatici).

Prevenire le frodi

Nell'ambito del nostro impegno ad agire con integrità, non tollereremo alcun episodio di frode, sia essa commessa da un dipendente o da terzi. La frode è un atto o un'omissione che intenzionalmente fuorvia o inganna con lo scopo di ottenere un vantaggio o un guadagno ingiusto o illecito. La frode può includere l'uso non autorizzato di beni, falsi bilanci o dichiarazioni finanziarie, evasione fiscale, sostituzione di persona o appropriazione indebita di beni. Siamo tutti responsabili della prevenzione delle frodi all'interno della nostra attività.

Policy correlata:
Policy antifrode

Siamo tutti responsabili di proteggere la nostra attività e i nostri beni e di mantenerli al sicuro.

Proteggiamo il nostro business

Salvaguardare le nostre risorse fisiche

Ognuno di noi ha la responsabilità di proteggere i beni di Ardagh da danni, sprechi, abusi e furti. Siamo tutti responsabili del mantenimento della sicurezza in tutte le nostre sedi, compresi gli impianti di produzione, i centri di assistenza e gli uffici. L'accesso dovrebbe essere limitato solo a coloro che hanno il permesso di essere sui nostri siti. Se vedi qualcuno che non dovrebbe essere lì, si dovrebbe parlare.

Dovremmo inoltre garantire sempre di utilizzare le nostre risorse in modo corretto e per scopi legittimi.

Policy correlata:
Policy sulla sicurezza del sito

Cosa si dovrebbe fare?

Sei con un collega e vedi sul tuo posto di lavoro diverse persone che indossano giubbotti di sicurezza che camminano insieme. Nessuno ha un badge e non ti sono familiari. Credi di conoscere la maggior parte dei tuoi colleghi. Cosa si dovrebbe fare?

Li si dovrebbe fermare e chiedere educatamente chi sono e il motivo per cui sono sul posto.

Proteggiamo il nostro business

Proteggere le nostre informazioni riservate

Le nostre informazioni riservate sono una risorsa importante che dobbiamo proteggere per garantire la nostra attività. Le informazioni riservate includono proprietà intellettuale, segreti commerciali, know-how, dati personali, nonché strategie e decisioni aziendali.

Non si dovrebbe divulgare nessuna delle nostre informazioni riservate ad altri, sia all'interno che all'esterno di Ardagh, a meno che non sia autorizzato o legalmente obbligato a farlo.

È necessario prestare particolare attenzione quando si gestiscono informazioni riservate, ad esempio assicurarsi di accedere solo alle informazioni necessarie nel proprio ruolo, adottare misure di sicurezza adeguate per proteggere le informazioni e segnalare immediatamente qualsiasi sospetto furto o abuso di informazioni riservate.

Policy correlata:
Policy relativa all'Insider trading

Le informazioni riservate includono:

- Dati tecnici o know-how
- Proprietà intellettuale
- Segreti commerciali
- Informazioni su un prodotto futuro
- Piani aziendali e strategici
- Informazioni personali sensibili
- Dati personali

Va bene?

Siete entusiasti di vedere nel nostro stabilimento di produzione che abbiamo iniziato a produrre un nuovo design di packaging promozionale per uno dei nostri clienti. Si può condividere questa notizia con gli amici?

Non è necessario condividere al di fuori del luogo di lavoro informazioni che non siano state ancora rese pubbliche. Se noi o i nostri clienti abbiamo già pubblicizzato il nuovo design del packaging, sentitevi liberi di condividere la notizia. In caso contrario, attendete finché non sarà pubblica.

Proteggiamo il nostro business

Proteggere i nostri sistemi IT

Dobbiamo tutti fare attenzione a utilizzare i nostri sistemi in modo responsabile e a proteggerli e mantenerli al sicuro. È necessario seguire le nostre policy e linee guida quando si lavora con le nostre apparecchiature IT e sui nostri sistemi. Non tollereremo l'uso improprio dei nostri sistemi informatici.

Dobbiamo essere esperti di cyber-informatica ed essere vigili per mantenere i nostri sistemi informatici al sicuro da malintenzionati che cercano di danneggiare il nostro sistema o rubare i nostri dati. Uno dei modi migliori per proteggere sia i nostri sistemi che le nostre informazioni è utilizzare password complesse |e non condividerle mai. Si deve prestare attenzione quando si aprono le email e visitano i collegamenti, soprattutto sui dispositivi mobili.

Policy correlata:

Politica della tecnologia

Politica di sicurezza informatica

È necessario segnalare immediatamente qualsiasi attività illecita sospetta al nostro team di sicurezza IT.

Cosa si dovrebbe fare?

Fare clic su un allegato pensando che sia ok e ci si rende subito conto che non era un allegato legittimo. Cosa si dovrebbe fare?

È necessario segnalare eventuali dubbi il prima possibile al nostro team di sicurezza IT.

Si deve sempre prestare particolare attenzione quando si fa clic sui collegamenti contenuti nelle e-mail, poiché vengono spesso utilizzati dai criminali per tentare di violare i nostri sistemi.

Proteggiamo il nostro business

Privacy dei dati

Rispettiamo la privacy di tutti gli individui, compresi dipendenti e terze parti, e ci impegniamo a rispettare tutte le leggi applicabili sulla privacy dei dati. Siamo tutti responsabili di assicurarci di comprendere e rispettare le leggi pertinenti sulla privacy dei dati.

I dati personali includono qualsiasi informazione su un individuo identificabile, come nome, indirizzo, ID e informazioni sanitarie. Questi dati possono esistere in molti formati diversi, inclusi documenti fisici, e-mail e sistemi elettronici e altri sistemi digitali. È necessario raccogliere e condividere informazioni personali solo quando esiste un motivo aziendale legittimo per farlo e sempre in conformità con le leggi locali sulla privacy dei dati.

Se si viene a conoscenza di una violazione dei dati, va segnalato immediatamente all'Ufficio Group Legal & Compliance.

Eventuali dubbi e domande relativi alla privacy dei dati devono essere indirizzati all'Ufficio Group Legal & Compliance.

Cosa si dovrebbe fare?

Si è inviata accidentalmente un'e-mail contenente informazioni personali inclusi nomi, indirizzi e-mail e numeri di identificazione alla persona sbagliata. Cosa si dovrebbe fare?

Potrebbe trattarsi di una violazione dei dati. Si deve contattare immediatamente l'Ufficio Group Legal & Compliance. Dovremmo prestare particolare attenzione all'invio sicuro dei dati personali, anche crittografando le informazioni e proteggendo i documenti con password.

Policy correlata:
Informativa sulla privacy dei dati del gruppo

Ci prendiamo cura del nostro ambiente e delle nostre comunità

Prendersi cura del nostro ambiente e delle nostre comunità è una considerazione centrale di tutto ciò che facciamo. Promuoviamo ambienti sani e sicuri, impieghiamo processi sostenibili e diamo valore al modo in cui interagiamo con le nostre comunità e la società in generale.

Valorizzare il nostro ambiente

Apprezziamo il nostro ambiente e ci impegniamo a proteggerlo. Riconosciamo le nostre responsabilità e ci dedichiamo al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali in tutta la nostra attività. Ci impegniamo a rispettare le leggi e i regolamenti ambientali pertinenti e ad agire in conformità con i nostri permessi ambientali e operativi.

Cerchiamo di controllare il nostro impatto sull'ambiente e di garantire buone pratiche ambientali e miglioramento continuo attraverso sistemi di gestione ambientale nei nostri stabilimenti di produzione, centri di servizio e uffici. Si dovrebbe parlare apertamente quando si notano pratiche ambientali dannose.

Policy correlata:
Policy sull'ambiente

Cosa dovrei fare?

Noti che alcune apparecchiature perdono fluidi che potrebbero danneggiare l'ambiente. Cosa si dovrebbe fare?

Si dovrebbe parlare e segnalare ogni volta che si vede qualcosa che sembra possa avere un impatto negativo sulla salute umana o sull'ambiente.

Ci prendiamo cura del nostro ambiente e delle nostre comunità

Puntare sulla sostenibilità

Ci impegniamo ad avere un impatto sostenibile e positivo nelle nostre comunità e nella società in generale. Il nostro approccio alla sostenibilità è pienamente integrato nella nostra attività ed è organizzato attorno a tre pilastri: emissioni, ecologia e benessere sociale. Documentiamo la nostra strategia e i nostri impegni, nonché le misure adottate per soddisfarli, nei nostri rapporti di sostenibilità. Questi rapporti, insieme a ulteriori informazioni sui nostri sforzi per la sostenibilità, possono essere trovati sul nostro sito web. Si è incoraggiati a comprendere la nostra strategia di sostenibilità e il modo in cui lavoriamo per mettere in pratica i nostri impegni.

Tutti possiamo adottare misure, grandi e piccole, per supportare pratiche sostenibili nelle nostre attività quotidiane. Ecco alcuni esempi di ciò che possiamo fare quotidianamente:

- Promuovete il riciclo
- Ridurre i rifiuti e riutilizzare i materiali quando possibile
- Spegnere le luci quando si esce da una stanza
- Spegnere e scollegare i dispositivi che non sono in uso

Ci prendiamo cura del nostro ambiente e delle nostre comunità

Sostenere le nostre comunità

Ci impegniamo a sostenere le comunità in cui viviamo e operiamo. Lo facciamo in vari modi, anche attraverso progetti di coinvolgimento della comunità, ai quali si è incoraggiati a partecipare. Promuoviamo la diversità nel nostro settore e supportiamo le comunità svantaggiate attraverso il nostro programma Ardagh for Education. Attraverso questo programma investiamo nell'istruzione degli studenti in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM).

Sosteniamo enti di beneficenza locali in le nostre comunità e le donazioni devono essere conformi alla nostra Policy sulle donazioni di beneficenza. Non sosteniamo partiti o candidati politici.

Policy correlata:
Policy sulle donazioni di beneficenza

Cosa si dovrebbe fare?

Si è coinvolti in un ente benefico della comunità locale. È possibile chiedere ai nostri clienti e fornitori di sostenere il proprio ente benefico?

No, sollecitare clienti o fornitori a sostenere attività di beneficenza personali può dare l'impressione di scorrettezza o di conflitto di interessi. È possibile che l'organizzazione benefica della propria comunità locale possa beneficiare di una donazione dal budget della nostra organizzazione benefica locale. Se si desidera richiedere una donazione di questo tipo, si dovrebbe parlare con la direzione locale.

Per saperne di più sui nostri progetti comunitari o sulle nostre attività di beneficenza, parlare con un membro del nostro team di sostenibilità.

Ci prendiamo cura del nostro ambiente e delle nostre comunità

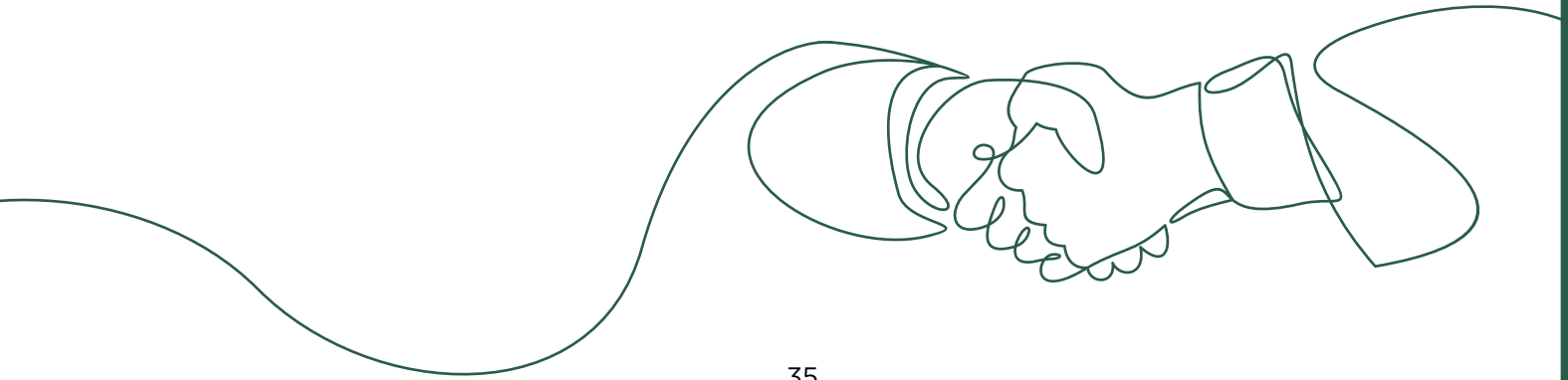
Rispettare i diritti umani e promuovere la responsabilità sociale nella nostra catena del valore

Rispettiamo la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e ci impegniamo ad aderire e a sostenere i diritti umani, all'interno della nostra attività e attraverso la nostra catena di approvvigionamento globale. Rispettiamo e ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino tutte le leggi pertinenti relative ai diritti umani, comprese quelle associate a condizioni di lavoro sicure, prevenzione dello sfruttamento umano (incluso lavoro forzato, lavoro minorile e tratta di esseri umani), discriminazione e gestione ambientale.

Promuoviamo la responsabilità sociale lungo tutta la nostra catena del valore e desideriamo fare business con partner che aderiscono ai principi e ai valori stabiliti nel nostro Codice. Quando si interagisce con terze parti, è necessario assicurarsi che siano consapevoli e sappiano che sono tenuti a rispettare questi principi e valori e la nostra Policy sull'approvvigionamento responsabile.

Policy correlata:

Policy sulla Sostenibilità Sociale
Policy sull'approvvigionamento responsabile



Risorse

Risorsa:	Per assistenza con:	Contatto:
Group Legal & Compliance	Dubbi o domande sul Codice	compliance@ardaghgroup.com
Risorse umane	Preoccupazioni o domande su questioni relative alle risorse umane	Il proprio responsabile delle risorse umane locale
Gruppo Finanza	Policy sulla reportistica finanziaria o domande	Un membro locale o Gruppo Finanza
Sicurezza informatica	Preoccupazioni o domande sulla sicurezza IT o per segnalare un incidente di sicurezza IT	AGGRP.ITSecurity@ardaghgroup.com
Privacy dei Dati	Preoccupazioni o domande sulla privacy dei dati o per segnalare una violazione dei dati	privacy@ardaghgroup.com
Sostenibilità	Informazioni o dettagli sulla nostra strategia e sui nostri impegni in materia di sostenibilità	sustainability@ardaghgroup.com ardaghgroup.com/corporate/sustainability
myArdagh	Accesso alle policy e ai documenti interni	ardagh.sharepoint.com (solo accesso interno)

Opzioni per le segnalazioni Speak-Up Hotline

Online:

Per segnalare un problema tramite il Web, visitare: ardaghgroup.ethicspoint.com

Telefono:

Le hotline per le segnalazioni sono disponibili nei paesi elencati nella tabella.

Comporre il numero di telefono del paese in questione e, se del caso, il codice di accesso. Si prega di notare che tutte le linee dedicate elencate di seguito sono disponibili in inglese.

Paese	Lingue		
Austria	Tedesco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Brasile	Portoghese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Danimarca	Danese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Etiopia	Amarico	0800 861 957	ardaghgroup.ethicspoint.com
Francia	Francese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Germania	Tedesco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Irlanda	Inglese	1800 456762	ardaghgroup.ethicspoint.com
Italia	Italiano		ardaghgroup.ethicspoint.com
Kenya	Inglese	0800 221 363	ardaghgroup.ethicspoint.com
Olanda	Olandese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Nigeria	Inglese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Polonia	Polacco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Serbia	Serbo		ardaghgroup.ethicspoint.com
Sud Africa	Inglese	080 001 0398	ardaghgroup.ethicspoint.com
Spagna	Spagnolo		ardaghgroup.ethicspoint.com
Svezia	Svedese		ardaghgroup.ethicspoint.com
Svizzera	Tedesco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Regno Unito	Inglese		ardaghgroup.ethicspoint.com
USA	Inglese, Spagnolo	855 344 1555	ardaghgroup.ethicspoint.com

ardaghgroup.com

ArdaghGroup