



## POLITICA DI SPEAK UP DI LKQ CORPORATION

### 1. Scopo

Lo scopo di questa Politica è rafforzare e riaffermare l'impegno di LKQ a un processo aperto di segnalazione (Speak Up: Parlane) in cui i dipendenti sono incoraggiati a sollevare qualsiasi preoccupazione di presunta condotta non compliant con le procedure e le politiche aziendali. Nell'ambiente di lavoro attuale, i dipendenti di LKQ rimangono la prima e migliore linea di difesa della Società contro la cattiva condotta. Quando i dipendenti segnalano una presunta cattiva condotta, LKQ può adottare misure correttive tempestive per risolverla.

LKQ riconosce che l'individuazione e la segnalazione precoce di presunte condotte illecite dipende dal mantenimento di una cultura di fiducia e integrità in cui tutti i dipendenti:

- Sono incoraggiati a segnalare una presunta condotta illecita il prima possibile, sapendo che le loro preoccupazioni saranno prese sul serio.
- Conoscono e utilizzano i canali a loro disposizione per segnalare preoccupazioni di presunta condotta illecita.
- Sono certi che il processo di segnalazione è il più riservato possibile e non tollera in alcun modo ritorsioni o punizioni.

### 2. Ambito di applicazione

Fatte salve le leggi locali applicabili, la presente Policy è disponibile per tutti i funzionari, i dipendenti o collaboratori attuali e precedenti di LKQ e per tutte le parti con cui LKQ ha o ha avuto un rapporto commerciale (come clienti, fornitori, appaltatori, agenti e distributori di LKQ). La presente Policy è disponibile anche per tutti i parenti o le persone a carico di uno qualsiasi dei soggetti sopra indicati, o per qualsiasi altro individuo come prescritto dalla legge applicabile.

Tra gli esempi di segnalazioni che possono essere sollevate ai sensi della presente Policy vi sono:

<b>Integrità aziendale</b>	Comportamento anticoncorrenziale	Conflitti di interesse
	Corruzione e concussione	Relazioni con i clienti
<b>Protezione dei dati</b>	Preoccupazioni relative alla sicurezza informatica	Comunicazione di informazioni proprietarie
	Preoccupazioni di privacy	
<b>Ambiente, salute e sicurezza</b>	Preoccupazioni ambientali	Problemi di sicurezza e misure igieniche
	Preoccupazione sulla qualità del prodotto	Abuso di sostanze
<b>Integrità finanziaria</b>	Irregolarità contabili/di audit	Tangenti
	Falsificazione di documenti aziendali	Sconti non autorizzati
	Insider trading	
<b>Frode/furto</b>	Frode	Furto di contanti
	Risarcimenti fraudolenti	Furto di merci/servizi
	Prestiti impropri ai dirigenti	Furto di tempo
<b>Legge e politica</b>	Mettere a repentaglio i servizi pubblici/l'interesse pubblico	Violazioni di leggi o regolamenti
	Questioni politiche	

<b>Ambiente di lavoro</b>	Discriminazione	Molestie sessuali
	Relazioni con i dipendenti	Problemi relativi a retribuzione/orario
	Ritorsione per aver sollevato una preoccupazione	Violenza/minacce sul posto di lavoro

### 3. Come segnalare una preoccupazione

LKQ richiede ai dipendenti di segnalare tutti i casi di presunta condotta illecita sul posto di lavoro per garantire che tutte le segnalazioni siano indagate in modo approfondito e che vengano intraprese azioni adeguate ove necessario. I dipendenti possono scegliere di comunicare una presunta condotta illecita sia verbalmente sia per iscritto. In generale, il supervisore o il responsabile del dipendente che effettua la segnalazione sarà nella posizione migliore per risolvere una preoccupazione, ma vi sono altresì altre risorse LKQ per effettuare una segnalazione:

- Livello di gestione superiore
- Dipartimento Risorse Umane
- Ufficio legale
- Dipartimento Corporate Audit
- Hotline “Speak Up” al link [lkqcorp.ethicspoint.com](http://lkqcorp.ethicspoint.com)

Potrebbero esserci alcune circostanze in cui le persone ritengono di non poter comunicare una preoccupazione utilizzando uno dei canali sopra elencati. In tale situazione, detta persona può comunicare direttamente con il Consiglio di amministrazione di LKQ:

Consiglio di amministrazione di LKQ  
LKQ Corporation  
500 West Madison Street Suite 2800  
Chicago, Illinois 60661

Qualsiasi segnalazione effettuata deve includere dettagli sufficienti per consentire a LKQ di indagare in modo approfondito sulla questione. Ad esempio, è importante fornire informazioni relative ai nomi delle persone presumibilmente coinvolte in o che hanno assistito all’evento/agli eventi, le date e gli orari dell’/degli evento/eventi (esatti o approssimativi), dove l’evento/gli eventi è/sono avvenuto/i, e perché il segnalatore ritiene che l’evento/gli eventi debba/debbero essere segnalato/i. Dettagli insufficienti possono impedire a LKQ di affrontare la questione in modo appropriato.

### 4. Rispetto della riservatezza

Se una persona segnala una presunta condotta illecita in buona fede ai sensi della presente Politica, la sua identità e le informazioni che fornisce saranno condivise solo in base alla “necessità di sapere”, in quanto necessario per condurre un’indagine adeguata o per risolvere il problema.

Inoltre, nei Paesi in cui ciò è legalmente possibile, i segnalatori possono effettuare la segnalazione della presunta condotta illecita in forma anonima. Tuttavia, poiché è molto più difficile, spesso impossibile, indagare su sospetti che vengono segnalati in forma anonima, i segnalatori sono fortemente incoraggiati a rendere nota la loro identità.

### 5. Nessuna ritorsione

LKQ comprende che i dipendenti a volte sono preoccupati di possibili ripercussioni associate a segnalazioni di presunta condotta illecita. LKQ incoraggia all’apertura nella segnalazione, e sosterrà

qualsiasi dipendente che sollevi in buona fede qualsiasi preoccupazione ai sensi della presente Politica, anche se si rivelasse sbagliata.

LKQ non tollererà ritorsioni o abusi nei confronti di dipendenti che segnalano in buona fede presunte condotte illecite o che partecipano a indagini su presunte condotte illecite. Qualsiasi dipendente che abbia subito ritorsioni da un altro dipendente per aver segnalato una presunta condotta illecita o per aver assistito a un'indagine su una presunta condotta illecita sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari appropriati, fino alla possibile cessazione del rapporto di lavoro. Le ritorsioni includono, tra le altre cose, licenziamento, azioni disciplinari, minacce o altri trattamenti sfavorevoli connessi alla segnalazione di un problema. Se un dipendente ritiene di aver subito tali trattamenti, deve informare il proprio Ufficio Legale o utilizzare la Hotline "Speak Up" ("Parlane").

Sostenere una ritorsione non nega problemi di prestazioni legittimi. LKQ valuta in modo equo le prestazioni di ogni dipendente e il fatto che un dipendente abbia effettuato una segnalazione in passato, non lo protegge da azioni relative alle sue prestazioni.

## **6. Processo investigativo**

Quando un dipendente effettua una segnalazione, LKQ provvede a effettuare una valutazione per determinare le fasi successive appropriate.

In alcuni casi, LKQ può nominare un investigatore interno o esterno o un team di investigatori, incluso uno staff con esperienza investigativa appropriata o con una conoscenza approfondita dell'argomento, per determinare oggettivamente cosa è successo e se tale evento abbia violato la legge o la politica di LKQ. Tutti gli investigatori tratteranno i testimoni in modo professionale e con dignità e rispetto. Al termine di qualsiasi indagine, gli investigatori possono formulare raccomandazioni di cambiamento per consentire a LKQ di ridurre al minimo il rischio di future condotte illecite.

LKQ si impegnerà a tenere informato qualsiasi dipendente che sollevi una preoccupazione in merito all'avanzamento dell'eventuale indagine e alle probabili tempistiche per il suo completamento. Talvolta però le esigenze di riservatezza e considerazioni di tipo legale possono impedire a LKQ di fornire al dipendente dettagli specifici relativi all'indagine oppure sull'eventuale azione disciplinare conseguente.

Sollevare consapevolmente una falsa preoccupazione è una questione molto seria. Se LKQ stabilisce che è stato sporto un falso reclamo in modo doloso, in malafede o con una prospettiva di guadagno personale, LKQ può concludere che tali azioni equivalgono a una condotta illecita grave, giustificando provvedimenti disciplinari fino alla possibile cessazione del rapporto di lavoro.

## **7. Cooperazione**

Tutti i dipendenti sono tenuti a cooperare pienamente con gli investigatori designati da LKQ, fornendo informazioni complete e veritiere. Qualsiasi dipendente che rifiuti di cooperare in un'indagine di LKQ oppure menta a o inganni LKQ sarà soggetto ad azione disciplinare fino al licenziamento.

I dipendenti che sono stati informati o vengono a conoscenza di indagini in corso per le quali dispongono di documenti potenzialmente rilevanti (ad es., promemoria, posta elettronica, messaggi istantanei, file, note, fotografie e registrazioni, ecc.) devono conservare tali documenti e fornirli a

LKQ. Qualsiasi dipendente che distrugga o alteri consapevolmente documenti o informazioni potenzialmente rilevanti sarà soggetto ad azioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento.

#### **8. Monitoraggio e applicazione della compliance aziendale**

Il monitoraggio dell'efficacia della presente Politica sarà effettuato da un Consiglio per le indagini, che comprende Ufficio legale, Risorse umane e Corporate Audit.

Il Consiglio per le indagini fornirà relazioni periodiche al Comitato di revisione almeno quattro volte all'anno. Queste relazioni periodiche riassumono le segnalazioni per argomento e includono lo status delle questioni significative che sono in fase di revisione o dell'indagine in risposta a una preoccupazione. Questo approccio assicura che le preoccupazioni siano comunicate sia alla leadership che al Consiglio di amministrazione in modo efficace, così da informarli accuratamente della natura e della frequenza delle segnalazioni in azienda.