

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 1 di 8</p>

### Scopo:

Presso Simpson Manufacturing Co., Inc. e le relative società controllate (l'“Azienda”) ci assumiamo le nostre responsabilità reciproche offrendo un ambiente di lavoro caratterizzato da comunicazione aperta, rispetto e fiducia, in cui tutti si sentono sicuri di dire la propria opinione e si sentono anche ascoltati e compresi. In passato, questi principi hanno determinato il successo della nostra azienda e sono fondamentali per il nostro successo futuro. Per chiarire e incoraggiare comportamenti in linea con questi principi e aspettative, abbiamo stabilito questa policy **Speak Up — Listen Up**. In qualsiasi momento, i dipendenti hanno il diritto di **Speak Up** e discutere di qualsiasi questione con la dirigenza, compreso l'Amministratore delegato dell'azienda. L'azienda si impegna a sostenere la formazione e a consentire ai responsabili e ai supervisori di **Listen Up**.

Sebbene i principi di **Speak Up — Listen Up** si applichino a qualsiasi preoccupazione, la presente policy e le disposizioni che seguono riguardano specificamente le preoccupazioni dei dipendenti in merito a comportamenti scorretti e a violazioni del Codice etico e di condotta aziendale dell'azienda (“The Code”).

Questa policy è coerente con The Code e ne fa parte, come pubblicato qui (<https://ir.simpsonmfg.com/governance/governance-documents/default.aspx>)

Questa policy non deve in alcun modo essere vista come una limitazione dei diritti e delle tutele dei dipendenti a segnalare all'esterno le proprie preoccupazioni a qualsiasi ente normativo o governativo, come la Commissione per i Titoli e gli Scambi (Securities and Exchange Commission) statunitense. Vedere <http://www.sec.gov/>

Questa policy è soggetta e conforme alle policy dell'azienda in materia di protezione dei dati, nonché al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e ad altre normative locali e globali in materia di protezione dei dati.

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 2 di 8</p>

## 1. Responsabilità:

I dipendenti che rendono note le loro preoccupazioni (**Speak Up**) aiutano l'azienda a prosperare identificando i problemi e fornendo opportunità per adattarsi, innovare, migliorare o evitare errori costosi. Il nostro successo dipende dal fatto che i nostri dipendenti informino l'azienda se qualche procedura non è corretta, in modo da poterla affrontare. L'azienda richiede a tutti i direttori, funzionari, supervisor e dipendenti di rispettare The Code e incoraggia i dipendenti a segnalare dubbi, violazioni o sospetti di violazione in conformità a questa policy o ad altre leggi applicabili. Inoltre, l'azienda incoraggia tutti i direttori, funzionari e supervisor a contribuire al processo di segnalazione ascoltando (**Listen Up**) una preoccupazione e assicurandosi che venga comunicata alla persona appropriata e/o segnalata secondo il processo di gestione degli incidenti dell'azienda (descritto di seguito). Questo permetterà di indagare e affrontare adeguatamente il problema e di sostenere l'obiettivo dell'azienda di proteggere tutte le parti coinvolte (chi parla senza reticenze e chi è oggetto della preoccupazione).

## 2. Anti-ritorsione:

Questa policy incoraggia e consente ai dipendenti e ad altri soggetti di segnalare liberamente le proprie preoccupazioni, senza timore di ritorsioni. Non ci saranno ritorsioni, molestie o conseguenze negative sul lavoro per i direttori, funzionari o dipendenti che segnalano un problema o una violazione di The Code o di altre leggi, norme o regolamenti applicabili. I dipendenti non subiranno conseguenze negative sul lavoro per aver collaborato a un'indagine. I dipendenti che si ritorcono contro o molestano un altro dipendente che ha segnalato un problema o una violazione sono soggetti a provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento.

## 3. Indicazioni di Speak Up:

### Di persona

La filosofia "Porte aperte" della nostra azienda promuove la risoluzione dei problemi comunicando direttamente con gli altri. Attraverso la comunicazione diretta, proteggiamo la nostra azienda e la nostra cultura unica, oltre a dimostrare l'impegno dell'azienda ad affrontare i problemi nel momento in cui si presentano. Vi incoraggiamo a condividere le vostre domande,

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 3 di 8</p>

preoccupazioni, suggerimenti o reclami con qualcuno che possa affrontarli in modo adeguato. Nella maggior parte dei casi, il vostro supervisore è nella posizione migliore per gestire un settore che suscita preoccupazione. Tuttavia, se non vi sentite a vostro agio nel parlare con il vostro supervisore, oppure la risposta che avete ricevuto non vi soddisfa, siete incoraggiati a parlare con qualsiasi responsabile o supervisore con il quale avete maggiore confidenza, compresi quelli dei reparti Risorse umane, Audit interno o dell'Ufficio legale.

### Altri modi per segnalare un problema

Se vi sentite più a vostro agio nel condividere le vostre preoccupazioni in forma anonima, potete seguire Speak Up attraverso la nostra linea telefonica riservata, Speak Up Strong-Tie, accessibile in diversi modi, tra cui il vostro dispositivo mobile, online o per iscritto. È nei nostri auspici e nelle nostre attese che troviate un modo che vi metta a vostro agio per esprimere le vostre preoccupazioni. Tuttavia, vi invitiamo a rivelare la vostra identità, poiché è più difficile, e in alcune circostanze persino impossibile, indagare sulle segnalazioni fatte in forma anonima.

La linea telefonica Speak Up Strong-Tie è gestita da una terza parte indipendente e globale, Navex Global™, e ospitata sulla sua piattaforma EthicsPoint®. Questa linea telefonica consente di segnalare facilmente qualsiasi problema in forma anonima. È possibile segnalare domande, dubbi, suggerimenti o reclami tramite Speak Up Strong-Tie attraverso i mezzi elencati di seguito. Pur essendo incoraggiati, i dipendenti non sono tenuti a condividere il proprio nome o altre informazioni personali. L'indagine che segue la segnalazione sarà condotta in modo da proteggere la riservatezza e l'anonimato (laddove la legge locale lo consenta) della persona che segnala il problema e dell'oggetto del problema.

#### ➤ Computer o dispositivo mobile (Modulo di richiesta online)

Speak Up Strong-Tie è un servizio indipendente e confidenziale ospitato da EthicsPoint, accessibile da qualsiasi computer o dispositivo mobile 24 ore al giorno e sette giorni alla settimana. L'URL è:

<http://SpeakUpStrongtie.ethicspoint.com/>

#### ➤ Linea telefonica

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 4 di 8</p>

Potete chiamare 24 ore su 24 e sette giorni su sette: seguite le istruzioni telefoniche e uno specialista della comunicazione documenterà le vostre preoccupazioni.

I numeri verdi dedicati per ogni paese si trovano nell'appendice di questa policy e su [mystrongtie.com/Compliance /Speak Up](https://mystrongtie.com/Compliance/SpeakUp).

Ecco cosa succede:

1. Vi sarà data la possibilità di rimanere anonimi. Un modulo web personalizzato o un'intervista professionale documenteranno in dettaglio la vostra preoccupazione.
2. Le vostre informazioni saranno trasmesse alla nostra azienda per un adeguato follow-up.
3. È possibile che vi venga chiesto di ricontrollare per fornire ulteriori informazioni o per rispondere alle domande che la nostra azienda potrebbe porre durante le indagini.
4. Le segnalazioni inviate vengono gestite con tempestività e discrezione.

**Per maggiori dettagli, consultare la sezione 5, Tutela della vostra posizione.**

Dopo aver completato la segnalazione, vi verrà assegnato un codice univoco chiamato "chiave di segnalazione". Annotare la chiave di segnalazione e la password e conservarle in un luogo sicuro. Dopo **cinque o sei** giorni lavorativi, utilizzate la chiave di segnalazione e la password per controllare la vostra segnalazione per trovare feedback o domande.

➤ Per iscritto (posta o e-mail)

Potete condividere domande, dubbi, suggerimenti o reclami per iscritto (per posta o per posta interna) o via e-mail a qualsiasi supervisore o responsabile scelto o direttamente a qualsiasi membro dei dipartimenti Audit interno, Risorse umane o Ufficio legale. Inviare a:

	<h1>Policy aziendale</h1>	
Data di entrata in vigore: 01/01/2024	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	Pagina 5 di 8

Simpson Manufacturing Co., Inc.  
5956 W. Las Positas Blvd, Pleasanton CA 94568

Non è necessario lasciare il proprio nome o altre informazioni personali. L'indagine che segue questa comunicazione sarà condotta in modo da proteggere la riservatezza e l'anonimato (laddove la legge locale lo consenta) della persona che ha inviato le informazioni.

#### 4. Indicazioni di Listen Up

Ci si aspetta che i dipendenti con responsabilità di supervisione ascoltino sinceramente e attivamente le preoccupazioni espresse dai colleghi e agiscano di conseguenza. Gestire le preoccupazioni in modo appropriato è fondamentale per preservare la fiducia e proteggere l'azienda. I compiti di supervisione comprendono anche la consapevolezza dei problemi che potrebbero sorgere, il mantenimento del controllo delle attività nelle loro aree e il collegamento dei dipendenti che hanno dei dubbi con la persona o la procedura appropriata per riferire il loro problema, se del caso.

Se qualcuno solleva una domanda, una preoccupazione, un suggerimento o un reclamo, è necessario adottare le seguenti misure specifiche:

- Essere grati per l'opportunità e la fiducia accordata; ringraziare la persona per aver parlato con voi; ricordate che forse sta svolgendo un compito difficile e molto importante per l'azienda.
- Prendere sul serio la questione, eliminare le distrazioni e prestare la massima attenzione alla conversazione.
- Non ignorare le informazioni (non è necessario convalidare ciò che viene detto, basta ascoltare).
- Dimostrare che ci si impegna a indagare e ad affrontare la questione, anche se non si è d'accordo.
- Mantenere l'anonimato/la riservatezza e non discutere la questione con altri membri del team.
- Essere chiari sul processo di segnalazione e sulle aspettative di follow-up.

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 6 di 8</p>

- Essere disponibili e offrire il proprio sostegno durante il processo, senza cercare di risolvere il problema (che potrebbe presentarsi in seguito).
- Essere curiosi senza giudicare. Cercare di capire il problema sollevato senza aggiungere i propri pregiudizi o punti di vista o attribuire colpe. Ascoltare per comprendere i fatti e le questioni che destano preoccupazione e qualsiasi altra informazione rilevante.
- Assistere il dipendente nel sottoporre il problema a Speak Up Strong-Tie, se necessario.

## 5. Tutela della vostra posizione:

Data la natura potenzialmente delicata della vostra domanda, della preoccupazione, del suggerimento o del reclamo, un follow-up professionale è fondamentale. Tutte le segnalazioni vengono fatte in modo confidenziale, il che significa che le informazioni da voi segnalate saranno condivise solo con un numero limitato di persone in base al mero principio della necessità di sapere. Le informazioni saranno divulgate al di fuori di questo ristretto gruppo solo se richiesto dalla legge o se è in gioco un importante interesse pubblico. A seconda della natura del reclamo, potremmo essere tenuti a informare la persona coinvolta che è stato presentato un reclamo contro di lei, ma la sua identità non verrà rivelata. Potete aiutarci a proteggere la riservatezza con discrezione e non discutendo la vostra domanda, preoccupazione, suggerimento o reclamo con i vostri colleghi o con chiunque altro.

La nostra azienda si impegna a proteggere la privacy dei dipendenti che si uniformano a Speak Up. Tutti i dati personali ottenuti nell'ambito del processo di segnalazione o di indagine saranno utilizzati solo per gli scopi spiegati in questa policy o per rispettare la legge o un importante interesse pubblico, e l'azienda farà tutto il possibile per salvaguardare i dati personali da accessi e trattamenti non autorizzati. È prassi del Vicepresidente esecutivo delle Risorse umane, del Vicepresidente dell'Audit interno e del Vicepresidente esecutivo, Consulente legale generale, consultarsi regolarmente tra loro per proteggere la riservatezza di tutte le parti coinvolte e garantire l'adozione di misure adeguate.

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 7 di 8</p>

Le assegnazioni delle indagini saranno determinate dal Consulente legale generale dell'azienda in base alla natura del problema sollevato. I responsabili o i supervisori, pur essendo opportunamente preoccupati di “andare a fondo” di tali questioni, non devono svolgere autonomamente alcuna indagine o altra azione di follow-up. Tutte le questioni, comprese quelle sospette ma non provate, devono essere segnalate utilizzando la linea telefonica di Speak Up Strong-Tie per l'assegnazione delle indagini. Le indagini saranno condotte in conformità a questa policy, a The Code e alle leggi vigenti.

Durante l'indagine, si adotteranno misure per evitare di agire sulla base di accuse errate o non supportate, ove opportuno o richiesto, di avvertire le persone sospettate che è in corso un'indagine o di rilasciare dichiarazioni che potrebbero influenzare negativamente l'azienda o i dipendenti. Le indagini saranno condotte senza tener conto della posizione o del rapporto del sospettato con l'azienda.

Le azioni disciplinari possono derivare da qualsiasi violazione accertata di The Code o di una qualsiasi delle policy aziendali. L'azione disciplinare può includere il licenziamento o il deferimento alle forze dell'ordine, quando giustificata dai fatti. L'azione disciplinare sarà intrapresa in conformità a tutte le leggi vigenti e senza pregiudicare i successivi procedimenti giudiziari. L'azienda si conformerà a qualsiasi procedura legale della polizia o di altre autorità di giurisdizione competente, se, secondo il parere di un legale, l'azienda è tenuta a conformarsi a tale procedura.

## 6. Domande o chiarimenti relativi a questa policy

Il Comitato finanziario e di revisione ha designato il Consulente legale generale come responsabile dell'amministrazione, dell'interpretazione e dell'applicazione di questa policy e per la gestione di tutte le domande relative a questa policy. Se ritenete che la vostra preoccupazione o una preoccupazione sollevata nei vostri confronti non sia stata gestita in modo appropriato o che un'indagine non sia stata condotta correttamente, informate il Consulente legale generale al seguente indirizzo:

Cassandra Payton

	<h1>Policy aziendale</h1>	
<p>Data di entrata in vigore: 01/01/2024</p>	<p><b>SPEAK UP</b> <b>Strong-Tie</b></p> <h2>Speak Up — Listen Up</h2>	<p>Pagina 8 di 8</p>

[cpayton@strongtie.com](mailto:cpayton@strongtie.com)

+1(925) 560-9032