

Policy sull'etica aziendale Infineum: anti-corruzione, anti-concussione e rispetto dei diritti umani

Una delle Core Policy essenziali per il Gruppo Infineum riguarda l'etica aziendale. Questa Core Policy stabilisce gli standard in base ai quali lo svolgimento della nostra attività in tutto il mondo, sarà caratterizzato dall'impegno per la massima integrità e la conformità con le leggi vigenti. Questo significa la severa proibizione di comportamenti di corruzione e concussione e il rispetto dei diritti umani. Pertanto ci aspettiamo che i nostri partner commerciali, fornitori di servizi e rappresentanti adottino standard altrettanto elevati nei loro rapporti con Infineum e quando agiscono per conto di quest'ultima.

Lo scopo di questa lettera è informarvi, in qualità di azienda con la quale Infineum intrattiene rapporti di affari o che la rappresenta, sulla nostra posizione su concussione e corruzione e rispetto dei diritti umani.

Gli elementi chiave della nostra Policy di etica aziendale (una copia della quale è allegata nell'Appendice insieme alla nostra Dichiarazione sui diritti umani e la schiavitù moderna) sono i seguenti:

- I dipendenti Infineum non dovranno, direttamente o indirettamente, offrire, sollecitare, accettare o pagare tangenti, pagamenti facilitatori, bustarelle o altri compensi impropri.
- Infineum richiede che le imprese con le quali fa affari o che la rappresentano non offrano, sollecitino, accettino o paghino tangenti, pagamenti facilitatori, bustarelle o altri compensi impropri, direttamente o indirettamente (ad esempio mediante l'impiego di agenti o di terzi), in qualsiasi forma e per qualsiasi motivo, in connessione con i loro rapporti con o a nome della Infineum, e che adottino le dovute precauzioni per evitare che tali pratiche vengano poste in essere dai loro dipendenti, funzionari, agenti, rappresentanti e sub-appaltatori. Si prega di notare che questo requisito si riferisce anche alle transazioni che coinvolgono funzionari o dipendenti governativi e delle pubbliche amministrazioni e alle transazioni che coinvolgono persone che rappresentano società pubbliche o private, sia quando si conducono affari a livello nazionale che internazionale.
- Infineum richiede che le imprese con le quali fa affari o che la rappresentano non offrano, sollecitino, accettino od elargiscano doni sostanziali, intrattenimenti fuori luogo, altri compensi o benefit ai dipendenti della Infineum o delle sue società affiliate, né per conto loro, né delle loro famiglie, né di terze parti, allo scopo di influenzare atti o decisioni relative ad accordi che potrebbero siglare con la Infineum, e che adottino adeguate politiche e procedure per evitare che i loro dipendenti, funzionari, agenti, rappresentanti e sub-appaltatori elargiscano od offrano doni e/o procurino intrattenimenti fuori luogo, compensi, prestiti, o altri corrispettivi allo scopo di influenzare atti o decisioni.
- Infineum si aspetta che le aziende con cui essa fa affari o che la rappresentano si accertino che tutti i loro dipendenti, funzionari, agenti, rappresentanti e sub-appaltatori che hanno rapporti con la Infineum siano resi consapevoli della Policy, dei requisiti e delle aspettative della Infineum in materia di corruzione e concussione.

- Infineum si impegna ad adottare adeguati sistemi e controlli per garantire che le violazioni dei diritti umani, comprese le moderne forme di schiavitù, non abbiano luogo nelle attività dell'azienda. La schiavitù moderna può assumere forme diverse e include la riduzione in schiavitù, la servitù, la tratta di esseri umani nonché il lavoro forzato e obbligatorio. Nell'ambito dell'impegno verso la propria catena della fornitura, l'azienda si aspetta che tutti i suoi appaltatori, fornitori e partner commerciali adottino gli stessi elevati standard e si aspetta inoltre che i propri fornitori, a loro volta, esigano dai loro fornitori l'adozione degli stessi standard.

Vi preghiamo pertanto di esaminare con attenzione la presente lettera, la Policy e la dichiarazione sui diritti umani allegate, in modo tale da poter avere la piena comprensione dei requisiti richiesti dalla Infineum e delle rigorose prescrizioni in materia di corruzione, concussione e schiavitù moderna. La non osservanza di tali linee guida sarà valutata con la massima severità. Qualora venga a conoscenza o abbia motivo di ritenere che un dipendente o collaboratore di Infineum abbia violato le politiche descritte nella presente lettera, tale comportamento dovrà essere segnalato a Infineum tramite la nostra linea diretta per le segnalazioni all'indirizzo <https://infineum.ethicspoint.com/> oppure contattando l'organizzazione Compliance di Infineum all'indirizzo e-mail indicato di seguito.

La Infineum si riserva la facoltà di condurre procedure di due diligence al fine di verificare la conformità e vi saremo grati della vostra cooperazione in questo senso.

Vi ringraziamo per la vostra comprensione.

Cordiali saluti,



William H. Erickson

Head of Corporate Compliance

william.erickson@infineum.com

Appendice

Etica aziendale

La Policy dell'Azienda prevede la più rigorosa osservanza di tutte le leggi applicabili alle sue attività.

La Policy dell'azienda non si ferma qui. Anche nei casi in cui la legge fosse più permissiva, l'azienda sceglierebbe di adottare la massima integrità nei suoi comportamenti. L'Azienda riconosce che le locali consuetudini, tradizioni e costumi possano variare da un posto all'altro. Tuttavia, una reputazione comprovata per i comportamenti scrupolosi rappresenta per l'azienda una inestimabile risorsa.

I dipendenti devono capire che l'Azienda tiene in grande considerazione non solo che vengano raggiunti dei risultati ma anche il modo in cui tali risultati vengono ottenuti. I dipendenti devono registrare tutte le transazioni in modo preciso nei loro libri e documentazione, ed essere onesti e aperti sia con la dirigenza che con i revisori e controllori interni ed esterni dell'Azienda. L'Azienda si aspetta che i dipendenti segnalino eventuali sospetti di violazioni della legge o delle policy aziendali ai loro superiori.

L'Azienda si aspetta che la conformità con i propri standard di integrità sia rispettata in tutta l'organizzazione e non tollera che i dipendenti conseguano risultati a costo di violazione della legge o che agiscano in modo disonesto o fraudolento. Esempi di tali comportamenti potrebbero essere la sottrazione o l'uso improprio di denaro o altri beni e la manipolazione o falsificazione dei libri o registri contabili. L'Azienda sostiene, e si aspetta che ogni dipendente sostenga, i dipendenti che rinunciano a opportunità o vantaggi che presuppongano il sacrificio degli standard etici o che richiamino l'attenzione della dirigenza verso qualsiasi violazione effettiva o potenziale degli standard etici dell'Azienda.

Altrettanto importante è il fatto che l'Azienda si aspetta da parte dei dipendenti la franchezza a tutti i livelli e la conformità con le policy, le norme e i controlli contabili previsti dall'Azienda. Il sistema di gestione dell'Azienda non funziona senza l'onestà e, in particolare, l'onestà e l'accuratezza nella preparazione delle informazioni finanziarie, tecniche e sul prodotto. La falsificazione dei libri e della documentazione contabile dell'Azienda o la creazione o il mantenimento di conti bancari non dichiarati è severamente proibito.

L'Azienda ha assunto una posizione chiara sulla corruzione e la concussione. I dipendenti non devono offrire, accettare, sollecitare o pagare tangenti. L'offerta, il pagamento, la sollecitazione o l'accettazione, sia diretta che indiretta, di tangenti in qualsiasi forma da parte dei dipendenti è vietata. L'Azienda si attende analoghi standard di comportamento da parte dei propri partner commerciali. Per assistere i dipendenti l'Azienda distribuisce Linee guida sulla conformità agli standard anti-corruzione e anti-concussione.

Policy sull'etica aziendale: Linee guida anti-corruzione e anti-concussione

L'Azienda ha assunto una posizione chiara sulla corruzione e la concussione. I dipendenti non devono offrire, accettare, sollecitare o pagare tangenti. L'offerta, il pagamento, la sollecitazione o l'accettazione, sia diretta che indiretta, di tangenti in qualsiasi forma da parte dei dipendenti sarà considerata inaccettabile. L'Azienda promuoverà la sua Policy in materia

di anti-corruzione e anti-concussione tra i suoi partner commerciali, comprese le sue joint venture, gli agenti, i consulenti ed altri prestatori di servizi.

La Società si impegna a rispettare tutte le leggi e le norme applicabili e a sostenere i principi delle organizzazioni internazionali (ad esempio, gli orientamenti OCSE per le imprese multinazionali e le regole di condotta della Camera di commercio internazionale per la lotta contro le estorsioni e la concussione) in relazione alle iniziative mirate a combattere la corruzione e la concussione.

Gli atti o le accuse di corruzione e concussione possono danneggiare gravemente la reputazione dell'Azienda.

Pagamenti facilitatori

La politica aziendale non fa alcuna distinzione tra le tangenti e i cosiddetti "pagamenti facilitatori", che saranno anche essi vietati. Un pagamento facilitatore è un piccolo pagamento (spesso in contanti) a un pubblico ufficiale, che non è ufficialmente richiesto, per attivare o accelerare una normale funzione che il funzionario sarebbe comunque obbligato ad eseguire. L'Azienda cercherà di accertarsi inoltre che i suoi partner commerciali non effettuino pagamenti facilitatori per conto dell'Azienda.

Per l'applicazione di questa politica e di queste Linee Guida, i dipendenti dovranno:

- Evitare di offrire, sollecitare, accettare o pagare una tangente, un pagamento facilitatore, una bustarella o qualsiasi altro compenso improprio, direttamente o indirettamente, per nessun motivo. Una bustarella è il dare o accettare denaro, regali o qualsiasi cosa di valore in cambio di un trattamento favorevole. Questo si applica anche alle transazioni che coinvolgono funzionari o dipendenti di governi nazionali o stranieri (compresi i funzionari o i dipendenti di imprese statali) e alle transazioni che coinvolgono persone che rappresentano aziende pubbliche o private, e nella conduzione di business sia a livello nazionale che internazionale.
- Osservare la politica dell'Azienda riguardo ai regali e all'intrattenimento e, in caso di dubbi sul dare o ricevere un dono od oggetti di valore, o sull'elargire o ricevere intrattenimento, chiedere consiglio al proprio line manager.
- Accertarsi, attraverso l'appropriata due diligence basata sul rischio, riguardo lo stato giuridico e la probità di qualsiasi business partner che fornisca servizi all'Azienda e assicurarsi che il suddetto business partner capisca la posizione dell'Azienda sulla corruzione e la concussione (compresi i pagamenti facilitatori). Consultare il proprio line manager o reparto legale in caso di dubbi su questo processo.
- Consultare il proprio line manager o il reparto Risorse umane in caso di preoccupazioni su attività all'interno dell'Azienda o nei rapporti con i partner commerciali che potrebbero aver rappresentato in passato o che potrebbero rappresentare in futuro un rischio di violazione della Policy dell'Azienda.
- Evitare di utilizzare agenti o terze parti per offrire, accettare, sollecitare o pagare tangenti o pagamenti facilitatori indirettamente a nome dell'Azienda.
- Accertarsi che le donazioni in beneficenza non vengano utilizzate come una copertura o un sostitutivo per le tangenti.

Conformità

L'Azienda esige la conformità con la sua Policy anti-concussione e anti-corruzione da parte di tutti i soci, funzionari e dipendenti. Qualsiasi dipendente che venisse scoperto a offrire, sollecitare, accettare o pagare tangenti o a partecipare ad eventuali altri atti di corruzione, sarebbe soggetto ad azione disciplinare interna che potrebbe anche portare a un licenziamento ed eventualmente anche ad un procedimento penale.

In aggiunta, l'Azienda si aspetta che i suoi partner commerciali, comprese le joint venture, gli agenti, i consulenti e gli altri prestatori di servizi, siano a conoscenza della policy aziendale e che abbiano una propria policy in materia. Di conseguenza, il senior management deve promuovere in modo proattivo la Policy dell'Azienda sulla corruzione con terze parti e i loro dipendenti.

DICHIARAZIONE SUI DIRITTI UMANI E LA SCHIAVITÀ MODERNA

Infineum condanna la violazione dei diritti umani in qualsiasi forma e adotta principi di tolleranza zero in relazione alla schiavitù moderna.

In diversi paesi la schiavitù moderna è considerata reato e violazione dei diritti umani fondamentali. Viene praticata in forme diverse, come la schiavitù, la servitù, il lavoro forzato e obbligatorio e il traffico di esseri umani.

Infineum si assicurerà che tutti i lavori svolti per proprio conto siano effettuati liberamente e senza coercizioni e che tutti i dipendenti soddisfino i requisiti di età minima previsti dalla legge del Paese nel quale i lavori vengono svolti.

Infineum si impegna ad agire in modo etico e con integrità in tutte le sue attività e relazioni commerciali e ad adottare adeguati sistemi e controlli per garantire che le moderne forme di schiavitù non abbiano luogo nella conduzione delle sue attività. Nell'ambito dell'impegno verso la propria catena della fornitura, l'azienda si aspetta che tutti i suoi appaltatori, fornitori e partner commerciali adottino gli stessi elevati standard e si aspetta inoltre che i propri fornitori, a loro volta, esigano dai loro fornitori l'adozione degli stessi standard.

Infineum, per supportare la propria posizione sui diritti umani, ha sottoscritto le Core Policy di Infineum. In particolare la Business Ethics Policy prevede la conformità a tutte le leggi applicabili e, in caso di leggi troppo permissive, la possibilità di porre in essere le azioni che ne garantiscano la massima integrità.

I Core Values Infineum sanciscono i principi etici riguardanti il modo di condurre il business della Infineum. I Core Value dell'Etica esigono dalla Infineum il rispetto rigoroso di tutte le leggi e degli standard etici più elevati. Il Core Value "Rispetto per le persone" è un valore fondamentale che si dichiara da sé. Infineum considera preziose le persone di diverse provenienze, razze, generi e culture e non tollera discriminazioni basate su tali differenze.

La posizione della Infineum sopra descritta può essere ulteriormente riassunta come segue:

- Infineum sostiene e rispetta la protezione dei diritti umani universali, che includono, ma non solo, quelli di tutti i propri collaboratori, delle comunità in cui si opera e dei partner commerciali.
- Infineum condanna le violazioni dei diritti umani di qualsiasi tipo.
- Infineum informa correttamente i propri dipendenti, in forma scritta e comprensibile e nella loro lingua locale, sulle condizioni di occupazione, come il trattamento salariale, gli eventuali benefit e gli orari di lavoro.
- I dipendenti riceveranno una retribuzione pari o superiore al salario minimo legale e godranno delle ferie annuali e dei giorni festivi in conformità con la legislazione locale.
- Infineum rispetta il diritto alla libertà di associazione dei suoi dipendenti, compreso il diritto alla contrattazione collettiva, il diritto di aderire a un sindacato e tutti gli altri diritti previsti sul luogo di lavoro dalla legislazione vigente.
- Infineum non tollererà alcun tipo di lavoro forzato o obbligatorio. Infineum aderisce alla legislazione sull'età minima di impiego e rifiuta il lavoro minorile.
- Infineum rispetterà tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di condizioni di lavoro e standard occupazionali. Laddove la legislazione locale fosse meno rigorosa dei

principi fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), si applicheranno i principi fondamentali dell'OIL. Per ulteriori dettagli, fare riferimento alla politica su Etica aziendale (Business Ethics) di Infineum.