
HA
GROUP
Codice di Condotta

INDICE

1.	Dichiarazione dei Presidenti di HA Group sull'importanza del Codice di Condotta	4
2.	Principi	8
2.1	Disposizioni generali	10
2.1.1	Conformità alle leggi	10
2.1.2	Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni	11
2.1.3	Rispetto e fiducia reciproci; diversità	12
2.1.4	Conflitti di interesse	13
2.1.5	Tutela del patrimonio aziendale e lotta alle frodi	14
2.2	Interazione con Partner commerciali e Terzi	15
2.2.1	Interazione con partner commerciali	15
2.2.2	Rapporti con le amministrazioni pubbliche ed enti regolatori	15
2.2.3	Lotta a corruzione e concussione	16
2.2.4	Controllo delle esportazioni	17
2.2.5	Concorrenza leale	18
2.2.6	Sicurezza dei prodotti	19
2.3	Trattamento delle informazioni	20
2.3.1	Protezione dei dati	20
2.3.2	Integrità finanziaria	20
2.3.3	Sicurezza e uso delle tecnologie informatiche	21
2.3.4	Riservatezza e proprietà intellettuale	22
2.4	Persone e Ambiente	23
2.4.1	Diritti umani, salute e ambiente	23
2.4.2	Condizioni di lavoro eque	24
3	Guida alle decisioni	26
4	Referenti per il Codice di Condotta	30



Dichiarazione dei Presidenti di HA Group sull'importanza del Codice di Condotta

Stimati colleghi,

il successo economico e la buona cittadinanza d'impresa sono obiettivi inscindibili della nostra società. Di conseguenza, il nostro sistema di valori aziendale prevede l'adozione di un comportamento responsabile ed etico nei confronti di dipendenti, partner commerciali, società e ambiente.

È ovvio che gestiamo la nostra attività nel pieno rispetto di leggi e normative. Le violazioni non solo sono incompatibili con i nostri valori, ma vanno anche a scapito della reputazione e del marchio di HA e possono portare a gravi conseguenze giuridiche. Chi agisce in maniera illecita danneggia l'azienda, gli azionisti, i dipendenti e i clienti. Tale comportamento limita il successo economico dell'azienda, ostacola la sua capacità di investimento e di crescita e, in ultima analisi, può mettere a rischio i posti di lavoro che offre.

Il Codice di Condotta rappresenta un riferimento comune per le nostre decisioni e azioni. Vi sono delineate le norme minime vincolanti per un comportamento responsabile nei confronti dei partner commerciali e del pubblico, nonché per la condotta da tenere all'interno dell'azienda. Aumentando la consapevolezza dei rischi legali, il Codice contribuirà a prevenire qualsiasi violazione delle leggi in materia. Siamo tutti obbligati a rispettare i principi enunciati nel presente Codice, il quale è vincolante per Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH e per tutte le aziende da essa direttamente o indirettamente controllate.

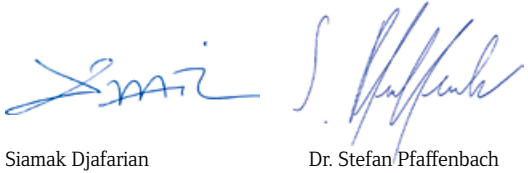
Rispetto a tale Codice, vorremmo evidenziare i seguenti tre punti:

→ Nulla può sostituire l'integrità personale e il buonsenso. Al fine di promuovere la nostra responsabilità aziendale, è fondamentale che tutti noi siamo consapevoli delle leggi e delle normative che regolano i rispettivi ambiti di lavoro e che ci assumiamo la responsabilità personale di rispettarle. La sezione 3 del presente Codice contiene una guida alle decisioni semplice e di facile utilizzo che vi aiuterà a prendere sempre la decisione giusta.

I Manager hanno il dovere di dare il buon esempio. Ogni manager Hüttenes-Albertus ha la responsabilità di incarnare i nostri valori, di rappresentare la nostra cultura aziendale e di intraprendere azioni rapide e decise contro qualsiasi attività imprenditoriale che non sia conforme alla legge o ai nostri principi aziendali.

Inoltre, l'azienda e il management hanno la responsabilità di creare un ambiente in cui sia possibile discutere apertamente di argomenti critici, senza timore di ritorsioni. Questo vale in particolar modo per le violazioni del Codice di Condotta. Chiunque venga a conoscenza di una tale violazione dovrebbe potersi rivolgere a una persona di fiducia all'interno del proprio ambiente di lavoro. Qualora si presenti una situazione in cui ciò non sia possibile o risulti sconsigliabile, i dipendenti di Hüttenes-Albertus possono sempre chiedere consiglio ad altri referenti, in particolare ai colleghi che si occupano della conformità o agli esperti in materia elencati nella sezione 4 del presente Codice.

Lo sviluppo continuo e il successo della nostra azienda dipendono in gran parte dal nostro impegno condiviso nei confronti della responsabilità sociale e dalla capacità di preservare la nostra reputazione di partner commerciale affidabile. Grazie per contribuire a questo obiettivo attraverso l'integrità delle vostre azioni individuali.



Siamak Djafarian
Presidente

Dr. Stefan Pfaffenbach
Presidente



Principi

2.1 DISPOSIZIONI GENERALI

2.1.1 Conformità alle leggi

Rispettiamo tutte le leggi e le normative locali, nazionali e internazionali vigenti, in tutti i paesi in cui operiamo.

→ La conformità a tutte le leggi e le normative applicabili è fondamentale per il successo delle nostre aziende in tutto il mondo e la violazione delle stesse può avere gravi conseguenze, come condanne penali, multe e danni di immagine.

→ Tutti i manager di Hüttenes-Albertus sono tenuti a conoscere le leggi, le normative e le politiche aziendali fondamentali rilevanti per le loro aree di responsabilità. La conoscenza approfondita delle leggi e delle politiche aziendali applicabili è particolarmente importante per quei manager che, a causa delle loro funzioni specifiche o delle cariche ricoperte, hanno la responsabilità particolare di garantire la conformità (ad esempio, amministratori delegati, responsabili EHS e dei dipartimenti di Finanza, Risorse umane, Legale e Compliance).

→ Per aziende consociate di Hüttenes-Albertus, paesi, settori o mercati, nonché per partner commerciali specifici, possono valere regole più severe di quelle descritte nel presente Codice di Condotta. In questi casi, i dipendenti devono ritenere applicabile la norma più restrittiva.

→ In caso di dubbi sulla correttezza giuridica di una decisione, è necessario contattare il dipartimento Legale e Compliance di Hüttenes-Albertus o un'altra persona competente fra quelle elencate nella sezione 4 ("Referenti per il Codice di Condotta") per ottenere assistenza e chiarimenti.

→ Hüttenes-Albertus si impegna a esaminare rapidamente le potenziali violazioni di queste norme e ad adottare tempestivamente le misure decisive appropriate, che possono, in gravi casi, includere il licenziamento dei dipendenti responsabili.

2.1.2 Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni

Incoraggiamo i nostri dipendenti a parlare liberamente e senza timore di ritorsioni. Sono vietate le ritorsioni contro i dipendenti che sollevano dubbi in buona fede su comportamenti illeciti all'interno dell'azienda.

→ La possibilità di parlare liberamente aiuta a prevenire condotte inappropriate e, qualora si verifichino, a individuarle e correggerle. Pertanto, rivendichiamo un ambiente di lavoro aperto dove i dipendenti possono rivolgersi ai propri supervisori o alla direzione per sollevare dubbi o esprimere critiche senza preoccupazioni. I manager hanno la responsabilità di incoraggiare il dialogo aperto e di sostenere i propri dipendenti, nonché di affrontare le loro preoccupazioni in modo equo e imparziale.

→ Intimidazioni o ritorsioni contro i dipendenti che in buona fede forniscono segnalazioni di cattiva condotta reale o sospetta non devono essere tollerate. Effettuare una segnalazione di cattiva condotta "in buona fede" significa che colui che nutre un sospetto è convinto che questo corrisponda al vero, a prescindere dall'esito dei successivi accertamenti.

→ Qualora i dipendenti preferiscano evitare il proprio superiore o un altro soggetto a livello locale per effettuare le proprie segnalazioni o se i tentativi compiuti in tal senso si rivelino vani, li incoraggiamo a rivolgersi ai referenti indicati nella sezione 4 ("Referenti per il Codice di Condotta").

2.1.3 Rispetto e fiducia reciproci; diversità

Intratteniamo rapporti personali improntati al rispetto e alla fiducia reciproci e ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro che non lasci spazio ad alcuna forma di discriminazione.

→ Ciascun individuo ha diritto a un trattamento equo, dignitoso e rispettoso. Ci impegniamo a garantire pari opportunità e un ambiente di lavoro vario e rispettoso, in cui l'unicità di ciascun individuo sia valorizzata e tutti siano trattati con cortesia, onestà e rispetto della dignità. Sono vietate molestie, mobbing e intimidazioni.

→ Tutte le decisioni relative a selezione, assunzione, sanzioni disciplinari, promozioni o altre condizioni di impiego devono essere gestite evitando qualsiasi tipo di pratica discriminatoria illecita. Non tolleriamo che dipendenti o candidati vengano discriminati sulla base di razza, nazionalità, etnia, sesso, gravidanza, stato civile o genitoriale, età, disabilità, religione o credo, orientamento sessuale o altri elementi specificati dalla normativa antidiscriminatoria vigente o dalla politica aziendale.

→ Hüttenes-Albertus valorizza la diversità dei propri dipendenti e si impegna ad essere rappresentativa della forza lavoro attuale attraverso politiche tese a promuovere la diversità e che consentano a Hüttenes-Albertus di attrarre, assumere e tenere con sé i migliori dipendenti ad ogni livello dell'azienda. Incoraggiamo i nostri dipendenti a contribuire alla creazione di un ambiente lavorativo amichevole improntato sulla diversità e ad assumersi la responsabilità di prendere decisioni quotidiane che riflettano questo principio. Per ulteriori indicazioni, contattare il proprio supervisore o il dipartimento Risorse Umane.

2.1.4 Conflitti di interesse

I conflitti di interesse potenziali o concreti vengono segnalati in maniera tempestiva per consentirne un'adeguata valutazione e risoluzione.

→ Nello svolgimento della nostra attività quotidiana, può accadere di dover affrontare situazioni in cui una decisione che risulta essere nel migliore interesse dell'azienda sia in contrasto con i nostri interessi personali. Un conflitto di interessi rischia di impedire a un individuo di prendere decisioni imparziali e in linea con gli interessi dell'azienda.

→ I dipendenti coinvolti in un conflitto di interessi reale o potenziale devono segnalarlo al proprio superiore o ai vertici aziendali, affinché si possa prendere una decisione in tempi rapidi.

2.1.5 Tutela del patrimonio aziendale e lotta alle frodi

Gestiamo i beni, i prodotti e le risorse dell'azienda in modo responsabile.

→ Attribuiamo grande importanza alla gestione scrupolosa dei beni (materiali o immateriali) del patrimonio aziendale, quali prodotti, materiali di lavoro, attrezzature IT o proprietà intellettuale.

→ Il patrimonio aziendale deve essere impiegato esclusivamente – nella misura in cui non sia esplicitamente consentito – per le finalità a cui è stato originariamente destinato e non per fini personali impropri, illeciti o non autorizzati.

→ È vietata qualsiasi forma di frode, a prescindere dal fatto che riguardi il patrimonio aziendale o quello di terzi. È necessario adottare misure di controllo per prevenire ogni forma di attività fraudolenta (ad esempio frode, malversazione, furto, appropriazione indebita di beni, evasione fiscale o riciclaggio di denaro sporco).

2.2 INTERAZIONE CON PARTNER COMMERCIALI E TERZI

2.2.1 Interazione con partner commerciali

Nel quadro dei rapporti con altri soggetti agiamo con integrità e ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino le leggi.

→ I nostri partner commerciali (ad esempio clienti, fornitori, agenti e consulenti) si aspettano di poter fare affidamento su Hüttenes-Albertus quale partner rispettoso delle leggi. Questo rende necessaria da parte nostra la conoscenza degli obblighi contrattuali nei confronti dei nostri partner commerciali.

→ A nostra volta ci accertiamo che le pratiche seguite dai nostri partner commerciali si fondino sul rispetto della legge. Conosciamo i nostri clienti e svolgiamo le necessarie verifiche di due diligence sui nostri partner commerciali per garantire il rispetto di questi principi.

2.2.2 Rapporti con le amministrazioni pubbliche ed enti regolatori

Manteniamo rapporti giuridicamente corretti con tutti gli organi e gli enti governativi.

→ I rapporti commerciali con enti governativi sono spesso soggetti a disposizioni particolarmente severe. In tutti i rapporti con gli organi e gli enti governativi teniamo una condotta improntata all'onestà e alla trasparenza, e agiamo nel rispetto delle leggi in vigore. I rapporti con le istituzioni pubbliche possono essere connessi all'ordinario svolgimento dell'attività commerciale (richieste di licenze, autorizzazioni o stipula di contratti), alla rappresentanza di interessi presso le istituzioni politiche o al dialogo con le istituzioni

pubbliche in risposta a istanze di qualsiasi tipo (ad esempio ordini di comparizione, accertamenti, procedimenti legali).

→ I dipendenti interpellati da un ente pubblico dovranno richiedere immediatamente la consulenza dei vertici aziendali e del dipartimento Legale e Compliance prima di procedere e avere così la certezza di rispettare tutte le disposizioni di legge.

2.2.3 Lotta a corruzione e concussione

Condanniamo qualsiasi forma di corruzione e concussione.

→ All'interno di Hüttenes-Albertus è proibita qualsiasi forma di corruzione attiva o passiva di persone impegnate nel settore pubblico o privato.

→ L'ospitalità offerta in buona fede e in misura ragionevole, come pure le spese aziendali promozionali o di altro genere finalizzate al mantenimento di rapporti cordiali o alla presentazione di prodotti o servizi sono considerate parte legittima dell'attività commerciale.

→ Questo tipo di benefici può tuttavia essere concesso o accettato soltanto laddove sia al servizio di un fine commerciale legittimo e non orientato a ottenere o garantire vantaggi impropri. Il beneficio non deve avere un valore ragionevolmente elevato e non deve eccedere i limiti né di quanto previsto dalle consuetudini in uso nei rapporti commerciali, né del normale standard di vita del destinatario. In generale non devono essere offerti benefici ai funzionari pubblici.

→ Occorre usare particolare cautela di fronte a offerte o richieste di sponsorizzazioni o "donazioni per scopi benefici" e accertarsi che non si tratti di tentativi mascherati di offrire o richiedere tangenti.

→ È necessario adottare le norme di Hüttenes Albertus in materia di controllo finanziario, etica e condotta professionale quando ci si trova all'estero, anche nei paesi stranieri in cui la cultura o la prassi comune potrebbero indicare che sono accettabili standard di condotta meno elevati.

2.2.4 Controllo delle esportazioni

Hüttenes-Albertus si impegna ad attenersi alla lettera e allo spirito di tutte le leggi vigenti sul controllo delle esportazioni.

→ L'importazione, l'esportazione o il commercio interno di beni, tecnologia e servizi e la gestione di prodotti specifici, nonché i movimenti di capitali e i pagamenti sono regolati da leggi nazionali e internazionali. È necessario adottare procedure adeguate per garantire che le transazioni con terzi non violino gli attuali embarghi economici o le norme relative al controllo di commercio, importazioni o esportazioni, al fine di prevenire il finanziamento del terrorismo.

→ Occorre attenersi alle norme sui controlli relativi ad importazioni ed esportazioni, nella misura in cui essi interessino la propria attività e i propri prodotti.

→ È bene consultare l'ufficio legale quando si entra in relazioni di affari con paesi soggetti a sanzioni imposte dal Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, dall'Unione europea, dal governo degli Stati Uniti o dal paese in cui si opera.

2.2.5 Concorrenza leale

Osserviamo le vigenti norme anti-trust e sulla concorrenza e consultiamo il parere di un esperto in materia in caso di dubbi.

→ In tutti i paesi rilevanti per HA, la legge proibisce espressamente rapporti o accordi con concorrenti, fornitori, distributori o rivenditori che possano interferire con la libera concorrenza di mercato. Tali divieti si applicano a un'ampia gamma di attività, tra cui determinazione dei prezzi, ripartizione tra concorrenti di clienti o aree di vendita, boicottaggi anticoncorrenziali o altre strategie di concorrenza sleale. La nostra azienda si impegna a praticare una concorrenza leale e a rispettare queste leggi.

→ Tutti i manager, funzionari e dipendenti di Hüttenes-Albertus devono rispettare almeno le seguenti disposizioni:

Non coordinare il comportamento di mercato con i concorrenti.

- Non discutere né concordare i prezzi con i concorrenti.
- Non discutere né concordare ripartizioni di mercato o di clienti, né il boicottaggio di certi clienti.
- Non discutere o concordare restrizioni del volume di produzione, della capacità produttiva o del volume delle vendite.
- Non scambiare informazioni sensibili sotto il profilo della concorrenza con i concorrenti.

Non imporre vincoli irragionevoli alla libertà concorrenziale di clienti, distributori o fornitori.

Non approfittare di una posizione dominante per eliminare i concorrenti dal mercato o per manipolarlo.

→ Le disposizioni elencate sopra sono parziali e anche altri tipi di attività possono implicare una violazione delle norme anti-trust. Per domande generali su queste disposizioni occorre rivolgersi al dipartimento Legale e Compliance di Hüttenes-Albertus o a un consulente esterno esperto in norme anti-trust nel proprio paese che sia stato approvato dal dipartimento Legale e Compliance.

→ Ulteriori istruzioni sulla conformità alle norme anti-trust saranno fornite nel Manuale di conformità alle norme anti-trust di Hüttenes-Albertus.

2.2.6 Sicurezza dei prodotti

Concepiamo e realizziamo prodotti e servizi sicuri per i nostri clienti.

→ Ci consideriamo dei partner nei confronti dei nostri clienti, e la costruzione di rapporti duraturi con questi ultimi rappresenta un fattore chiave del successo commerciale dell'azienda. Per questa ragione ci impegniamo a fornire loro prodotti e servizi sicuri e di alta qualità.

→ Ciò significa che i nostri prodotti e servizi non devono presentare alcun difetto o rischio per la salute dei clienti, né causare danni all'ambiente o materiali.

2.3 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

2.3.1 Protezione dei dati

Informazioni e dati personali vengono raccolti, archiviati, usati e trasmessi in conformità alle normative e alle politiche vigenti.

→ Nell'ambito dei processi di raccolta, archiviazione, uso e trasmissione di dati personali (ad esempio nomi, indirizzi, numeri telefonici, date di nascita, informazioni sullo stato di salute) riguardanti dipendenti, clienti o altri soggetti terzi, operiamo con la massima accuratezza e discrezione.

→ Ci impegniamo a ridurre al minimo i dati trattati, ovvero raccogliamo, archiviamo, usiamo e trasferiamo solo dati personali appropriati e pertinenti e in ogni caso non eccessivi rispetto al loro scopo.

2.3.2 Integrità finanziaria

Gestiamo le nostre attività e operazioni contabili e di rendicontazione finanziaria con integrità e trasparenza.

→ Tutte le operazioni e i documenti connessi alla nostra attività aziendale devono essere gestiti in modo adeguato e con la massima cura. Ogni operazione, attività o passività deve essere adeguatamente documentata e registrata in base alle linee guida sulla rendicontazione e alle disposizioni di legge.

→ L'integrità nella tenuta delle scritture aziendali presuppone l'adozione di un elevato livello di precisione, completezza e responsabilità in tutti i rapporti commerciali.

→ Nella contabilità finanziaria e in documenti, contratti e altre informazioni aziendali non devono essere riportati deliberatamente dati errati o fuorvianti. È vietato operare qualsiasi manipolazione di bilancio.

2.3.3 Sicurezza e uso delle tecnologie informatiche

Facciamo un uso conforme degli strumenti informatici sul posto di lavoro e contribuiamo alla tutela di sistemi e attrezzature da qualsiasi forma di minaccia interna ed esterna.

→ Nel quadro delle nostre attività quotidiane ricorriamo regolarmente all'uso di strumenti informatici e all'elaborazione di dati. Ciò richiede procedure di sicurezza adeguate (protezione delle password, uso esclusivo di software muniti di licenza della tecnologia autorizzata) per tutelare la proprietà intellettuale e i dati personali. La mancata osservanza di queste procedure può provocare gravi danni, quali perdita di dati, furti di dati identificativi o violazioni del diritto d'autore.

→ Data la rapidità di diffusione, la facilità di riproduzione e l'effettiva indistruttibilità delle informazioni digitali, occorre prestare la massima attenzione al materiale inviato per e-mail, registrato in segreteria telefonica, nonché scaricato o inviato come allegato.

→ Ci impegniamo a servirci dei sistemi informatici messi a disposizione sul luogo di lavoro ai fini dell'esecuzione dei compiti lavorativi e non per scopi personali irragionevoli, impropri o per attività contrarie all'etica o illecite.

→ Ciascun dipendente deve essere consapevole del fatto che i sistemi informatici sul posto di lavoro fanno parte del patrimonio aziendale.

→ Siamo tenuti ad adottare le misure adeguate al fine di proteggere tali sistemi da qualsiasi forma interna ed esterna di abuso o minaccia (ad esempio abuso delle password assegnate o download di materiali non consoni da Internet). In caso di domande o dubbi, chiedere chiarimenti al personale addetto ai sistemi informatici.

2.3.4 Riservatezza e proprietà intellettuale

Proteggiamo le informazioni riservate dalla divulgazione o dall'uso non autorizzati. Inoltre, nelle nostre dichiarazioni pubbliche difendiamo la reputazione dell'azienda.

→ Un'informazione viene definita riservata quando è destinata ai soli soggetti designati e non alla diffusione interna né alla divulgazione esterna. Tra le informazioni riservate figurano scritture aziendali, rendiconti, contratti, dati finanziari e personali, accertamenti, contenziosi pendenti, opere creative, proprietà intellettuali, nuovi piani d'impresa o prodotti disponibili su vari tipi di supporto (digitale, cartaceo, ecc.).

→ L'accesso alle informazioni aziendali riservate deve essere limitato agli impiegati che "hanno necessità di conoscerle".

→ La discussione di informazioni riservate in luoghi pubblici e la condivisione non autorizzata con terzi (ad esempio con i media o con la concorrenza) di informazioni aziendali o relative alla clientela costituiscono una violazione della riservatezza e possono rappresentare violazioni delle leggi applicabili.

→ I dipendenti che hanno accesso a dati sensibili (informazioni di tipo finanziario, relative al personale, informazioni legali, sullo sviluppo di nuovi prodotti o informazioni privilegiate su altre aziende, ecc.) sono tenuti a mantenere la massima riservatezza anche nei rapporti con i colleghi e a chiedere un parere legale prima di divulgare tali dati a terzi. In questi casi è buona regola valutare l'opportunità di stipulare accordi in materia di riservatezza.

→ Mantenere la riservatezza delle informazioni ci aiuta a proteggere risorse fondamentali dell'azienda, ovvero il know-how dei prodotti e la proprietà intellettuale.

2.4 PERSONE E AMBIENTE

2.4.1 Diritti umani, salute e ambiente

Hüttenes-Albertus si impegna a raggiungere l'eccellenza nella tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza, sia per adempiere alle nostre responsabilità sociali, sia come mezzo per costruire il valore della nostra attività. Eccellenza significa integrare la pianificazione e l'esecuzione di operazioni tese alla tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente in tutte le attività aziendali, rispettando la legge, conservando le risorse naturali, gestendo responsabilmente i rischi ambientali, di salute e sicurezza e collaborando con gli altri nel gestire problemi e opportunità.

→ Puntiamo a scegliere fornitori che operino nel rispetto dell'ambiente e della gestione responsabile delle risorse naturali (energia, acqua, materiali e terra) impiegate nella realizzazione e nella distribuzione dei nostri prodotti e nell'erogazione dei nostri servizi.

→ Ai nostri dipendenti offriamo posti di lavoro salubri e sicuri. A tal fine ci atteniamo a tutte le leggi e norme vigenti in materia di sicurezza e salute. I manager, in particolare, sono tenuti ad accertarsi della presenza di procedure di sicurezza e a protezione della salute, al fine di rispettare le leggi applicabili e gli standard gestionali.

→ I nostri dipendenti dovranno comprendere le implicazioni ambientali sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti e delle operazioni eseguite dall'azienda, nonché comprendere e rispettare le relative disposizioni di legge applicabili.

→ Includiamo in tutti i piani commerciali la dovuta considerazione dell'impatto delle azioni e non-azioni contemplate in tali piani sull'ambiente, la salute e la sicurezza.

2.4.2 Condizioni di lavoro eque

La garanzia di condizioni di lavoro eque è parte integrante della nostra cultura aziendale.

→ Rispettiamo la dignità e i diritti individuali di dipendenti e soggetti terzi con cui operiamo.

→ Difendiamo sia il diritto alla libertà di associazione, sia il diritto alla contrattazione collettiva, in linea con quanto stabilito dalle leggi e dalle norme applicabili. Condanniamo il lavoro forzato e minorile, come pure qualsiasi forma di sfruttamento o discriminazione, e rispettiamo scrupolosamente le leggi applicabili.

→ Osserviamo le disposizioni di legge tese a garantire condizioni di lavoro eque, ivi comprese le disposizioni in materia di compensazione, orari lavorativi e privacy.



Guida alle decisioni

In caso di dubbi circa la conformità di una determinata azione o decisione a quanto disposto dal Codice di Condotta, è bene porsi le seguenti domande:

→ L'azione o decisione considerata è legale e in linea con le politiche aziendali?

→ So prendere una decisione imparziale, che risulti essere nel miglior interesse dell'azienda e non dettata da interessi personali concorrenti?

→ So prendere la decisione in questione consapevolmente?

→ Se l'azione o decisione considerata divenisse di pubblico dominio, mi sentirei a mio agio? La decisione considerata reggerebbe a un attento esame da parte di terzi?

→ Sono certo che l'azione o la decisione considerata non danneggi la reputazione di cui gode la nostra azienda?

Qualora sia possibile dare una risposta positiva a ciascuna di queste domande, è probabile che l'azione o la decisione considerata sia adeguata. Laddove invece sussistano dubbi in merito a una di queste domande, prima di agire o prendere una decisione occorrerà richiedere una consulenza qualificata. Nella seguente sezione sono indicati gli interlocutori a cui è possibile rivolgersi.



Referenti per il Codice di Condotta

Laddove si abbia bisogno di una consulenza, si desideri discutere le proprie preoccupazioni in merito a un potenziale caso di condotta scorretta o avanzare delle proposte per il miglioramento delle procedure di conformità, all'interno di Hüttenes-Albertus si troverà sempre ascolto.

Spesso è possibile dissipare i dubbi riguardanti la condotta sul posto di lavoro affrontandoli in maniera costruttiva con le persone direttamente coinvolte oppure richiedendo l'assistenza dei referenti locali. Per quanto riguarda questioni di altro tipo (ad esempio pratiche illecite) potrebbe essere più opportuno consultare qualcuno che non appartenga all'ambiente locale.

È vietato compiere qualsiasi atto di ritorsione ai danni di dipendenti che, in buona fede, esprimano dubbi circa la correttezza di una determinata azione o comportamento (vedere la sezione 2.1.2 "Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni"). I dipendenti che hanno subito atti di ritorsione dovranno rivolgersi al dipartimento Legale e Compliance di Hüttenes-Albertus.

È possibile contattare anche i Presidenti di Hüttenes-Albertus. Per consulenze inerenti agli ambiti di EHS, Finanza, Risorse Umane, IT e Legale e Compliance, rivolgersi ai seguenti esperti:

Presidenti:

Siamak Djafarian
E-mail: Siamak.Djafarian@ha-group.com
Telefono: +49 511 9797 107

Dr. Stefan Pfaffenbach
E-mail: Stefan.Pfaffenbach@ha-group.com
Telefono: +49 211 5087 207

EHS:

Dr. Jörn Küper
Vicepresidente Produzione e tecnologia globali
E-mail: Joern.Kueper@ha-group.com
Telefono: +49 511 9797 110

Finanza:

Wolfgang Nill-Rücker
Vicepresidente Finanza globale
E-mail: Wolfgang.Nill-Ruecker@ha-group.com
Telefono: +49 211 5087 237

Risorse Umane:

Constanze Kaßner
Direttore Risorse Umane
E-mail: Constanze.Kassner@ha-group.com
Telefono: +49 211 5087 293

IT:

Dr. Stephan Luenskens
Vicepresidente IT globale
E-mail: Stephan.Luenskens@ha-group.com
Telefono: +49 211 5087 409

Legale e Compliance:

Stephan Rudolph
Vicepresidente Risorse umane e affari legali / Consulente legale
E-mail: Stephan.Rudolph@ha-group.com
Telefono: +49 211 5087 202

Inoltre, stiamo per nominare per ciascun organo operativo un responsabile della conformità che sarà formato in materia e che ricoprirà il ruolo di interlocutore di riferimento per domande e dubbi nella lingua locale. I nomi e i dati di contatto degli interlocutori responsabili della conformità nei singoli organi operativi saranno comunicati separatamente.

Abbiamo nominato “Esperti di conformità” per ogni controllata operativa, i quali sono stati formati in tale ambito e che fungono da primo punto di contatto per domande e dubbi nella propria lingua locale. Nomi e dati di contatto degli Esperti di conformità sono disponibili su sHAre.

I dipendenti che ritengono di essere a conoscenza di una violazione del presente Codice di condotta o di qualsiasi politica specifica di Hüttenes-Albertus sono invitati a comunicare dubbi, lamentele, segnalazioni o indagini in merito. I dipendenti possono segnalare un problema o un episodio relativo al presente Codice di condotta in molti modi. Possono infatti discuterne con il proprio manager o con uno dei contatti menzionati in precedenza.

Come ulteriore strumento di comunicazione per situazioni specifiche, Hüttenes-Albertus ha predisposto uno strumento di segnalazione anonimo (noto anche come “linea di segnalazione”) attraverso il quale i dipendenti possono comunicare in modo confidenziale e anonimo quelle che ritengono violazioni del presente Codice di condotta. Questa linea non sostituisce le comunicazioni di routine all’interno della nostra organizzazione tra i dipendenti e i loro supervisori e manager, in particolare per quanto riguarda i doveri sul posto di lavoro. Pertanto, le regolari questioni di lavoro che non richiedono l’anonimato devono essere indirizzate dal dipendente al proprio supervisore e non devono essere presentate utilizzando questo servizio. Piuttosto, questa linea per le segnalazioni costituisce uno strumento di comunicazione aggiuntivo per situazioni specifiche e riteniamo che metterla a disposizione sia una buona pratica commerciale.

Per informazioni dettagliate sulle modalità di comunicazione e sui canali di contatto, si prega di consultare il seguente link:

Sito web:

https://www.ha-group.com/en/sustainability/whistleblower-hotline/

HÜTTENES-ALBERTUS
CHEMISCHE WERKE GMBH

Wiesenstr. 23
40549 Düsseldorf

Tel: +49 211 5087 0
Fax: +49 211 5005 60

info@ha-group.com
ha-group.com

Ottobre 2026