

Corporate Policy



Corporate Compliance

Corporate Policy N. 2 (1a Edizione)

Ambito di applicazione: Gruppo Covestro

Data di entrata in vigore: 1 settembre 2015

Traduzione italiana dal testo originale in lingua tedesca

1. **Unità responsabile:** Law, Patents & Compliance (LPC)
2. **Persona di riferimento:** Heike Deters, LPC
3. **Approvato da:** Frank H. Lutz, Chief Financial Officer
Dr. Gabriel Harnier, Head of LPC
4. **Sostituisce:** Group Corporate Compliance Policy N. 1986
5. **Destinatari:** tutti i dipendenti del Gruppo Covestro

Dichiarazione di limitazione di responsabilità:

La versione elettronica è la copia ufficiale del Regolamento originale firmato e costituisce, quindi il testo di riferimento. Eventuali copie su carta/stampate non sono considerate copie ufficiali a meno che non siano considerate conformi dal sistema locale. Questo documento è destinato esclusivamente ad uso interno. L'utilizzo o la diffusione di questo materiale al di fuori del Gruppo Covestro non sono permessi se non con l'esplicita approvazione del "Compliance Officer".

Cari colleghi,

Il nostro Gruppo è fortemente impegnato nell'adottare una condotta responsabile ed etica, ponendo come sue priorità lo sviluppo sostenibile quale requisito essenziale per il suo successo ed il rispetto delle esigenze di ogni individuo, della società e dell'ambiente.

L'immagine di Covestro che viene percepita è un fattore essenziale per il nostro successo. I nostri *partner* (clienti, fornitori e azionisti) da noi si aspettano integrità nei rapporti d'affari.

I valori Covestro e questa Policy di Corporate Compliance costituiscono una chiara guida in merito. La presente Policy di Corporate Compliance contiene i principi fondamentali e le regole di comportamento da osservare all'interno dell'azienda, nei rapporti con i nostri partner e i terzi in genere. Tali principi costituiscono la base su cui dobbiamo basare tutte le nostre decisioni come azienda e come dipendenti.

Covestro rinuncerà a qualsiasi business basato sulla violazione di leggi o regole aziendali. Nessun responsabile può dare istruzioni contrarie a questo.

In caso di dubbi sul corretto comportamento da mantenere nei rapporti d'affari, siete pregati di chiedere supporto e di parlarne apertamente.

Per questi motivi, vi chiedo di far propri i contenuti di questa nostra Policy di Corporate Compliance e di applicarli appieno nello svolgimento quotidiano del vostro lavoro.

Questa Policy di Corporate Compliance è valida per tutti i dipendenti del Gruppo Covestro.

Frank H. Lutz
Chief Financial Officer di Covestro AG

Indice

1	Ci impegniamo ad una concorrenza leale – no alle violazioni antitrust.....	6
	Covestro è un fermo sostenitore della libera economia di mercato. La legislazione antitrust è il più importante strumento per assicurare una concorrenza leale e senza restrizioni.....	6
1.1	Violazioni Antitrust.....	7
1.2	Abuso di posizione dominante.....	8
1.3	Osservanza delle linee guida sulle fusioni.....	9
2	Ci impegniamo all'onestà nei rapporti d'affari – no alla corruzione.....	9
3	Ci impegniamo all'applicazione del principio di sostenibilità – no a inutili rischi per la salute umana e per l'ambiente.....	10
3.1	Assistenza al prodotto.....	10
3.2	Protezione dell'ambiente.....	11
3.3	Sicurezza dei siti produttivi.....	11
3.4	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	11
4	Ci impegniamo al rispetto delle leggi internazionali sul commercio – no alle violazioni della normativa sulle esportazioni.....	12
5	Ci impegniamo alla salvaguardia delle pari opportunità nella compravendita di titoli e azioni – no all'illecito di insider trading.....	12
6	Ci impegniamo alla corretta tenuta dei libri e a trasparenti comunicazioni finanziarie – no alle frodi.....	13
7	Ci impegniamo a mantenere condizioni di lavoro corrette e rispettose – no alle discriminazioni.....	14
8	Ci impegniamo alla protezione dei risultati del nostro lavoro e al rispetto dei diritti di terzi legalmente riconosciuti – no alle violazioni di diritti sulla proprietà nostra o di terzi.....	15
9	Ci impegniamo a mantenere separati gli interessi personali e aziendali – no ai conflitti di interesse.....	15
10	Ci impegniamo alla cooperazione con le autorità – no alla disinformazione.....	17

Perché preoccuparsi di Corporate Compliance?

I nostri principi nella gestione del Business

1. Ci impegniamo ad una concorrenza leale – no alle violazioni antitrust;
2. Ci impegniamo all'onestà nei rapporti d'affari – no alla corruzione;
3. Ci impegniamo all'applicazione del principio di sostenibilità – no a inutili rischi per la salute umana e per l'ambiente;
4. Ci impegniamo al rispetto delle leggi internazionali sul commercio – no alle violazioni della normativa sulle esportazioni;
5. Ci impegniamo alla salvaguardia delle pari opportunità nella compravendita di titoli e azioni – no all'illecito di insider trading;
6. Ci impegniamo alla corretta tenuta dei libri e a trasparenti comunicazioni finanziarie – no alle frodi;
7. Ci impegniamo a mantenere condizioni di lavoro corrette e rispettose – no alle discriminazioni;
8. Ci impegniamo alla protezione dei risultati del nostro lavoro e al rispetto dei diritti di terzi legalmente riconosciuti – no alle violazioni di diritti sulla proprietà nostra o di terzi;
9. Ci impegniamo a mantenere separati gli interessi personali e aziendali – no ai conflitti di interesse;
10. Ci impegniamo alla cooperazione con le autorità – no alla disinformazione.

Come questa compliance policy trova spazio nello svolgimento della normale attività lavorativa di un dipendente? Come è strutturata la compliance in Covestro?

Perché preoccuparsi di Corporate Compliance?

La reputazione di affidabilità di cui gode il nostro Gruppo è il risultato di tanti anni di lavoro. Comportamenti imprudenti o illeciti, anche di un solo dipendente, possono danneggiarne l'immagine in un batter d'occhio. Dobbiamo prevenire questa eventualità. Per fare ciò occorre che tutti i dipendenti siano guidati nelle loro attività dai principi regolati nella presente Corporate Compliance Policy. Va ricordato che il modo in cui ciascun dipendente gestisce gli affari della società può influire sull'immagine pubblica di Covestro.

L'osservanza dei principi della presente Corporate Compliance Policy protegge non solo ogni dipendente ma anche la sua sfera professionale e personale.

La Corporate Compliance riguarda una gestione corretta ed appropriata degli affari della società. Ciascun dipendente deve rispettare tutte le leggi applicabili e le linee guida aziendali durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

La Corporate Compliance Policy serve da base per questo scopo. Tuttavia, non può illustrare tutte le possibili situazioni o descrivere tutte le particolari regole da osservare. Inoltre, la legislazione di alcuni Paesi può prescrivere standard di comportamento più rigorosi di quelli regolati in questa sede, in tal caso vale la regola più severa.

Un comportamento illecito e contrario a principi etici può comportare conseguenze importanti per la società, quali:

- sanzioni penali;
- sanzioni amministrative;
- risarcimenti dei danni, anche con valore punitivo;
- confisca dei profitti;
- esclusione da contratti o gare;
- risoluzione di relazioni d'affari;
- tentativi di estorsione;
- danno all'immagine aziendale;
- valutazioni negative sui mercati azionari.

I singoli dipendenti che violino i principi della presente Corporate Compliance Policy devono affrontare gravi conseguenze, come sanzioni o reclusione, richiesta di risarcimento danni, sanzioni giuslavoristiche e possibile risoluzione del rapporto di lavoro.

I dipendenti, che contravvengono alle norme, non potranno giustificarsi asserendo di aver agito nell'interesse di Covestro poiché qualsiasi violazione della compliance danneggia in ultima analisi la società. In considerazione delle possibili conseguenze, nessun vantaggio che una persona asserisca di aver ottenuto in una specifica situazione, potrà mai procurare vantaggio alla società nel suo insieme, neppure da un punto di vista economico.

Covestro desidera eccellere nell'arena competitiva attraverso l'innovazione basata sulla qualità, l'affidabilità e la correttezza. Nel caso in cui l'unico modo di concludere un affare sia agire in maniera illecita o non etica, rinunceremo a tale affare. Conseguentemente un dipendente che rifiuti di concludere un affare in tali circostanze, non verrà mai penalizzato.

Siamo costantemente sotto gli occhi dell'opinione pubblica. Attraverso l'implementazione sistematica della presente Corporate Compliance Policy, mostriamo ai mezzi di informazione, ai nostri investitori, concorrenti, Autorità e partner commerciali che la compliance è parte integrante della nostra cultura aziendale.

Covestro è una società attiva a livello mondiale. I nostri dipendenti, pertanto, sono soggetti a una grande varietà di norme e di principi etici, alcuni dei quali sono spesso a loro poco familiari. Quello che a prima vista può sembrare un mero problema a livello locale, potrebbe anche essere soggetto a leggi di giurisdizioni straniere. Questa Corporate Compliance Policy vuole essere per i dipendenti un punto di riferimento per le loro attività quotidiane lavorative che li aiuta ad evitare violazioni. Per definizione, il punto di attenzione si focalizza sulle aree di particolare rilevanza. Tuttavia, dovrebbe anche spronare i dipendenti a familiarizzare con le leggi che li riguardano e a cercare consiglio in caso di dubbio. L'ignoranza di una norma non costituisce una giustificazione rispetto alle potenziali conseguenze della violazione della norma stessa. Per un supporto, i dipendenti possono rivolgersi ai loro superiori gerarchici, al proprio Compliance Officer o a ogni altra funzione aziendale competente (Law, Patents & Compliance, Assistenza al Prodotto, Corporate Audit e Corporate Security). I dipendenti dovrebbero in particolar modo valersi di tali risorse quando altri potrebbero esser danneggiati, quando essi stessi siano in pericolo, quando sia presente un alto grado di rischio o la situazione non sia chiara da un punto di vista legale.

I nostri principi nella gestione del Business

1 Ci impegniamo ad una concorrenza leale – no alle violazioni antitrust

Covestro è un fermo sostenitore della libera economia di mercato. La legislazione antitrust è il più importante strumento per assicurare una concorrenza leale e senza restrizioni.

Violazioni di leggi antitrust di singoli Paesi e aree in cui Covestro si trovi ad operare, incluse, in particolare, le legislazioni di Stati Uniti e Europa, possono avere conseguenze drammatiche per la società. Come già detto nell'introduzione, potremmo dover affrontare una varietà di ripercussioni negative, incluse gravi sanzioni, azioni legali, esclusione da appalti pubblici e danni alla nostra reputazione.

I dipendenti che violassero leggi antitrust si troverebbero anche ad affrontare ripercussioni (esterne all'azienda) inerenti alla loro sfera personale, come una possibile incarcerazione. Da un punto di vista aziendale, Covestro non mostrerà alcuna indulgenza nei confronti di dipendenti che avessero violato leggi antitrust. Anche nel caso in cui la gestione di un affare si trovi in una situazione difficile, al di là di una responsabilità del dipendente, non è accettabile ricorrere ad accordi illeciti con i concorrenti. Il rispetto di leggi e regolamenti è l'unica via d'azione percorribile, anche in un momento di crisi.

La “dottrina degli effetti economici” della legislazione antitrust è particolarmente importante. Secondo questa dottrina, determinare il verificarsi e la punibilità di una violazione antitrust non dipende solo dalla giurisdizione in cui è avvenuto l’illecito. In alcuni casi, il determinare un risultato dannoso alla concorrenza in un’altra giurisdizione può comunque costituire una violazione antitrust.

La legislazione antitrust protegge la concorrenza in tre modi:

- vietando la collusione tra concorrenti e accordi anti-concorrenziali tra clienti e fornitori, come descritto più avanti nella Sezione 1;
- vietando l’abuso di posizione dominante sul mercato, come descritto più avanti nella Sezione 1.2;
- supervisionando operazioni di acquisizione e vendita di società così come altre operazioni societarie (fusioni), come descritto più avanti nella Sezione 1.3.

1.1 Violazioni Antitrust

Le principali tipologie di violazioni antitrust sono:

- fissazione dei prezzi;
- ripartizione di quote di mercato;
- accordi sulle capacità produttive;
- ripartizione di aree geografiche di mercato;
- ripartizione dei clienti;
- determinazione o controllo dei prezzi di rivendita.

Sono vietati qualsiasi tipo di azioni concordate, colloqui informali o “gentlemen’s agreement” (accordi non scritti) che abbiano lo scopo o l’effetto di limitare la concorrenza. I dipendenti non devono neppure dare l’impressione di far parte di alcuna di queste intese. L’agire in concerto con altri concorrenti ad una gara di appalto nel settore privato o pubblico non solo costituisce una violazione antitrust, ma è anche un atto criminoso. Siete pregati di interpellare/coinvolgere l’ufficio legale quando state decidendo di firmare o di prendere in considerazione qualsiasi tipo d’accordo con un concorrente, anche qualora l’oggetto dell’accordo sia estraneo all’ambito concorrenziale tra Covestro e la controparte.

Gli incontri delle associazioni di categoria offrono l’opportunità di ritrovarsi con i concorrenti e di discutere argomenti di interesse reciproco. Ciò è del tutto legittimo, a condizione che, tuttavia, vengano rispettati i limiti dettati dalla legislazione antitrust. Quindi, i dipendenti dovrebbero di norma consultare l’ufficio legale prima di partecipare a tali incontri.

È richiesta cautela anche per il semplice trattamento dei dati di mercato. La ricerca di mercato è indispensabile e, ovviamente, di norma è cosa legittima. Tuttavia, non tutte le tecniche di raccolta di informazioni, come alcuni sistemi organizzati di informazioni di mercato, sono accettabili. Anche eseguire comparazioni tra concorrenti (benchmarking) è permesso in via di principio. Ma in tutti questi casi vi sono alcune riconosciute “regole del gioco” per garantire che le informazioni sensibili da un punto di vista antitrust siano fornite in una maniera sufficientemente anonima, tale che la loro origine non possa essere identificata e che perciò non possa influenzare gli attuali sviluppi di mercato. Per esempio, non siamo autorizzati a scambiare informazioni relative a rapporti con i clienti, prezzi, imminenti cambi di prezzi o cose simili con i nostri concorrenti, nemmeno possiamo rivelare i nostri calcoli, le nostre capacità produttive o i nostri piani ai concorrenti.

Infine, le disposizioni antitrust vanno tenute presenti quando si negoziano termini e condizioni contrattuali, sia quando Covestro agisce come cliente che come fornitore. Le clausole che incidono sui prezzi di rivendita, che limitano l'utilizzo o la rivendita, o che determinano accordi in esclusiva devono sempre essere sottoposte a revisione legale.

1.2 Abuso di posizione dominante

Le posizioni dominanti di mercato non sono di per sé illecite se sono il frutto, per esempio, del nostro stesso lavoro. In aggiunta, i brevetti forniscono situazioni di monopolio protette legalmente per un certo periodo di tempo. Una società riveste una posizione dominante di mercato, quando non ha sostanziale concorrenza in quel mercato. Il comportamento di società con posizione dominante di mercato è soggetto a controlli antitrust particolarmente severi come per compensare questa mancanza di concorrenza. Posizioni dominanti di mercato non devono dar luogo ad abusi, ovvero non devono essere sfruttate in modi che non sarebbero possibili o comunque non sarebbero realistici in una situazione di vera concorrenza. Le società con una posizione dominante di mercato non devono deliberatamente vendere a prezzi inferiori a quelli praticati dai concorrenti con lo scopo di estrometterli dal mercato. Non devono neppure siglare accordi con i clienti che contengano accordi in esclusiva, offerte scontate o pacchetti che rendano impossibile per i loro concorrenti competere nella stessa area di business. Le società non devono nemmeno abusare della loro posizione dominante di mercato nelle loro relazioni con i clienti, per esempio chiedendo dei prezzi che non siano economicamente giustificati. I dipendenti Covestro devono chiedere di consultarsi con l'ufficio legale ogniqualvolta sospettino che siano stati intrapresi passi o che siano state fatte valere clausole contrattuali in virtù di una posizione dominante di mercato.

1.3 Osservanza delle linee guida sulle fusioni

Dismissioni, acquisizioni e joint ventures in genere richiedono l'approvazione di autorità antitrust nazionali e estere se il volume dell'accordo raggiunga una particolare soglia di valore. Il non rispettare i relativi requisiti di comunicazione antitrust può comportare sanzioni considerevoli e, più in particolare, rendere l'atto nullo e inefficace. Per assicurare che i requisiti della comunicazione siano rispettati in modo adeguato, l'ufficio legale deve essere coinvolto in tali operazioni fin dall'inizio.

2 Ci impegniamo all'onestà nei rapporti d'affari – no alla corruzione

Covestro non tollera alcuna forma di corruzione.

La corruzione è contraria ad una corretta concorrenza e lede la posizione economica e la reputazione della società. In aggiunta, in molti Paesi la corruzione è classificata come reato, indipendentemente dal fatto che l'evento si verifichi nella loro giurisdizione o altrove.

Pertanto, ai dipendenti Covestro è fermamente vietato tentare di influenzare illecitamente i partner commerciali, sia attraverso favori, regali o concessione di altri vantaggi, in qualunque parte del mondo. Questa regola in particolare si applica alla gestione dei rapporti con i soggetti che agiscono per conto di agenzie governative o altre istituzioni pubbliche.

Covestro non concluderà alcun affare che implichi violazione di leggi o regolamenti aziendali relativi alla concessione o accettazione di favori, pur nella consapevolezza che alcuni affari possano andare a monte in conseguenza di ciò. Nessun valore del potenziale nuovo ricavo o guadagno può giustificare delle pratiche di affari illegali. Ciò si applica senza eccezioni nel Gruppo Covestro. Nessun dipendente, indipendentemente dal Paese in cui lavora, può violare le leggi o la policy aziendale.

Qualsiasi regalo, anche indiretto (per esempio ad amici, parenti o associazioni), viene considerato come un "vantaggio". Esempi: denaro, inviti a eventi, biglietti aerei, soggiorni in albergo, assunzioni di amici o parenti, speciali favori personali e anche l'offrire cibi e bevande costose.

L'assegnazione o l'accettazione di regali deve avvenire in conformità alle leggi e alle linee guida di Covestro. Qualora vi siano dei regolamenti o leggi più restrittivi, dovrà essere osservato il criterio più severo. I dipendenti Covestro non sono autorizzati, in nessuna circostanza, a chiedere regali personali. Allo stesso modo, essi non possono offrire o assegnare regali in denaro, o regali equivalenti a denaro, ad alcun pubblico ufficiale.

Nei rapporti con i partner commerciali, i dipendenti devono evitare di assegnare o accettare regali riguardo alla negoziazione, l'aggiudicazione o l'adempimento di un contratto, e ogni omaggio offerto o accettato deve essere di un valore insospettabile rispetto alle norme applicabili sia al donante sia al ricevente. In caso di dubbio, siete pregati di contattare il vostro ufficio legale.

3 Ci impegniamo all'applicazione del principio di sostenibilità – no a inutili rischi per la salute umana e per l'ambiente

Covestro ha tra i suoi obiettivi quello di protezione dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutti coloro che possono venire a contatto con i suoi prodotti. Questo è estremamente importante nella gestione del business.

La società sviluppa e commercializza prodotti e servizi utili a persone e ambiente. Nel fare ciò, Covestro riconosce come proprio dovere aiutare a trovare il punto di incontro tra i bisogni economici, ecologici e sociali delle generazioni presenti e future. In altre parole, ci impegniamo per uno sviluppo sostenibile.

- **Assistenza al prodotto**

Assicurare un corretto uso dei nostri prodotti richiede un loro monitoraggio durante tutto il loro ciclo di vita. È particolarmente importante prestare attenzione ai rischi potenziali in modo responsabile. Una volta che un rischio potenziale relativo all'utilizzo di uno dei nostri prodotti sia stato identificato, le persone competenti all'interno dell'azienda devono essere immediatamente informate. L'acquirente di un prodotto deve essere avvisato dei rischi associati con l'uso dello stesso e ogni prodotto deve recare l'appropriata etichettatura informativa.

Un aspetto essenziale nello sviluppo di ogni prodotto o nuova tecnologia è la valutazione dei potenziali rischi e benefici di tale prodotto o nuova tecnologia. I dipendenti devono rispettare tutte le normative applicabili relative alle fasi di produzione, di controllo, di conservazione, di importazione, di esportazione o commercializzazione dei nostri prodotti.

Tutte le leggi e regolamenti devono essere rispettati anche nella gestione di sostanze pericolose. Sostanze pericolose non possono essere fabbricate o portate all'interno dei siti aziendali.

- **Protezione dell'ambiente**

Crediamo fermamente nella possibilità di dare un contributo importante allo sviluppo sostenibile attraverso un uso efficiente delle risorse. Ridurre il consumo di energia e di materie prime in produzione e quindi limitare le immissioni nell'ambiente richiede l'esaurimento di tutte le ragionevoli opportunità di ottimizzazione dei processi.

In generale, non è possibile fare un uso commerciale di aria, acqua o terra senza un permesso. Conseguentemente, tutti i dipendenti adibiti alla costruzione e operatività dei nostri siti produttivi devono rispettare le leggi locali sulle domande e l'emissione di autorizzazioni.

- **Sicurezza dei siti produttivi**

I siti e le installazioni produttive industriali richiedono attenta pianificazione e regolare, sistematica ispezione e manutenzione al fine di prevenire malfunzionamenti, incidenti, emissioni e maggiori pericoli. I dipendenti che lavorano nei nostri siti produttivi devono essere pienamente istruiti, devono avere dettagliate istruzioni lavorative e devono essere adeguatamente supervisionati.

- **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

La salvaguardia della salute dei nostri dipendenti è tra i primari interessi di ciascun dipendente e dell'intera società. Le Business Units ricevono assistenza nella prevenzione di incidenti e malattie dagli specialisti della medicina del lavoro e della sicurezza che si impegnano a mantenere e migliorare la salute e la sicurezza.

Le norme sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro aiutano a garantire ciò. I dipendenti sono altresì responsabili della sicurezza sul luogo di lavoro. Talvolta gli incidenti si verificano perché abbassiamo la soglia di attenzione.

Si deve adottare una estrema cautela quando si ha a che fare con potenziali fonti di pericolo. Ciascun dipendente è rigorosamente e costantemente chiamato ad osservare tutte le norme di sicurezza nel proprio ambiente di lavoro: per la tutela personale, dei colleghi e della società nel suo insieme.

Allorché si verifichi un incidente, i superiori responsabili e i rappresentanti per la sicurezza devono immediatamente comunicarlo a tutte le funzioni aziendali responsabili per salute, sicurezza e protezione ambientale. A tal fine, è obbligatorio seguire le procedure aziendali previste in caso di incidenti.

4 Ci impegniamo al rispetto delle leggi internazionali sul commercio – no alle violazioni della normativa sulle esportazioni

Covestro è impegnata al rispetto di tutte le leggi sul commercio, nazionali e internazionali. Sosteniamo gli sforzi della comunità internazionale per prevenire la fabbricazione e la proliferazione di armi chimiche, biologiche e nucleari, i loro sistemi di diffusione, così come l'opposizione al terrorismo internazionale.

A tutti i dipendenti è richiesto di osservare le restrizioni ed i divieti del commercio nazionale e internazionale per le merci presenti in appositi elenchi, le tecnologie e i servizi, in particolar modo per la fornitura di informazioni tecniche sull'uso dei nostri prodotti. I dipendenti devono anche rispettare i divieti e le restrizioni sul commercio, che rientrano nei programmi di embargo internazionali e gli sforzi internazionali per combattere il terrorismo, inclusi quelli che possono incidere sui pagamenti e gli altri movimenti di capitale così come quelli che coinvolgono i controlli alla riesportazione, emessi dagli Stati Uniti e da altri Paesi. I dipendenti dovrebbero astenersi da qualsiasi affare in cui vi sia un dubbio circa la legalità d'uso o di distribuzione di un prodotto.

5 Ci impegniamo alla salvaguardia delle pari opportunità nella compravendita di titoli e azioni – no all'illecito di insider trading

Ad ogni dipendente Covestro è richiesto per legge di mantenere la segretezza su qualsiasi informazione aziendale riservata non nota al pubblico che, se rivelata, potrebbe incidere sul valore delle azioni Covestro.

È vietato l'uso di tali informazioni riservate per ottenere un guadagno personale o di terzi. I classici esempi di informazioni riservate includono la conoscenza dei programmi di dismissione di parti della società, l'acquisizione di nuove società esterne, la formazione di joint venture, nuove scoperte di prodotti chiave o specifiche informazioni circa gli sviluppi di affari che non sono stati ancora resi noti al pubblico.

Le norme sull'insider trading vietano la compravendita di azioni operata sulla base di informazioni non ancora note al pubblico o la condivisione di tali informazioni con terzi. In altre parole, gli insider non possono divulgare a terzi, siano essi interni o esterni all'azienda, le informazioni non ancora note al pubblico, salvo il caso in cui ciò sia necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa e siano adottate misure adeguate per assicurare che tali informazioni rimangano confidenziali e fuori dalla portata di terzi.

6 Ci impegniamo alla corretta tenuta dei libri e a trasparenti comunicazioni finanziarie – no alle frodi

Un sistema di controllo interno deve provvedere ad una adeguata documentazione dei processi chiave del business di una società e a stabilire i controlli per assicurare che tutti i dettagli di operazioni rilevanti da un punto di vista contabile siano pienamente e correttamente recepiti.

Gli archivi devono perciò essere completi, ordinati e sempre comprensibili. Tutti i libri e gli archivi devono essere tenuti in modo tale da permettere il loro uso, per ragioni di lavoro, da parte di un collega in qualsiasi momento. I dipendenti dovrebbero conservare libri/scritture, per un tempo pari a quello richiesto da leggi o regolamenti interni, e non devono mai distruggere documenti relativi a procedimenti giudiziari già minacciati o pendenti.

Qualsiasi tipo di corrispondenza, sia esso lettera, fax, e-mail o anche commenti verbali, deve essere emesso con tono e modalità adeguate e deve essere chiaro e coerente nel contenuto così che possa essere mostrato o consegnato a terzi (ad esempio un'autorità investigativa, un tribunale, altre istituzioni governative o revisori contabili). Le note attribuibili alla società che risultano inappropriate, non chiare, incomplete o redatte di fretta possono essere estremamente dannose perché possono essere male interpretate, usate in modo scorretto o interpretate fuori dal loro contesto. I dipendenti devono essere cortesi ed efficienti quando utilizzano e-mail e altre forme di comunicazione elettronica, in particolare quando si tratti di inoltri o invii a multiutenti.

Le seguenti linee guida sono essenziali per assicurare adeguate e opportune comunicazioni finanziarie.

Tutte le voci con una rilevanza contabile devono essere supportate da una completa e corretta documentazione e inserite nei libri sociali. I libri contabili e societari e i relativi documenti devono pienamente e accuratamente riflettere tutte le attività di business e fornire una visione veritiera e corretta dei beni aziendali.

Ciascun dipendente, incaricato di presentare informazioni rilevanti per il nostro reporting finanziario e destinate ad essere rese note al pubblico, deve assicurare che tali informazioni siano complete e veritiere. I dipendenti devono prontamente avvisare i loro superiori o il Compliance Officer qualora abbiano motivi di dubitare che delle rilevanti attività di business non siano state correttamente illustrate nel reporting finanziario.

Covestro fornisce con regolarità e tempestività ai propri azionisti, analisti finanziari, associazioni di investitori, mezzi di informazione e pubblico in generale, comunicazioni sulla situazione societaria e le variazioni rilevanti delle sue attività di business così da mantenere il più alto grado di trasparenza. L'attività di reporting di

Covestro segue le linee guida specificate nel Codice di Governance Societaria tedesco, nell'informare ogni trimestre gli azionisti sulla situazione finanziaria, sui risultati del business e sui flussi di cassa. Il bilancio e la relazione sulla gestione annuali sono pubblicati entro i 90 giorni successivi alla fine dell'anno fiscale di riferimento. Covestro inoltre utilizza Internet come mezzo per fornire alle parti interessate le ultime informazioni societarie. Il sito web di Covestro contiene anche un Calendario Finanziario con le date di importanti pubblicazioni ed eventi, comprese le date per la relazione annuale, le comunicazioni infra-annuali e l'assemblea annuale degli azionisti.

Nell'interesse di una informazione corretta, Covestro tratta tutti i propri azionisti ed i principali pubblici di riferimento allo stesso modo quando fornisce le informazioni e annuncia prontamente ogni importante cambiamento. Gli azionisti hanno anche tempestivo accesso alle informazioni che Covestro pubblica al di fuori della Germania, in conformità alle norme estere dei mercati regolamentati.

7 Ci impegniamo a mantenere condizioni di lavoro corrette e rispettose – no alle discriminazioni

Nessuno deve essere trattato ingiustamente, svantaggiato, favorito, molestato o discriminato per motivi di razza o etnia, colore, nazionalità, religione, ideologia, sesso, età, caratteristiche fisiche, aspetto, orientamento sessuale o altre classificazioni che risultino protette in un Paese.

Ciascuno ha il diritto di essere tutelato contro discriminazioni o molestie di qualsiasi genere sia in Covestro sia nei contatti con terzi.

Covestro si aspetta che i propri dipendenti siano cortesi, obiettivi, corretti e rispettosi nei loro contatti con colleghi e con terzi, inclusi clienti, fornitori e pubblici ufficiali. Nell'essere così essi contribuiscono attivamente a proteggere una buona reputazione di Covestro.

La responsabilità del mantenimento di questi standard di condotta è di ogni singolo dipendente, non solo dei superiori gerarchici. Una violazione di questi standard di condotta non sarà tollerata. Eventuali violazioni dovrebbero essere riportate al superiore del dipendente, all'ufficio HR o al Compliance Officer che, se necessario, intraprenderà ciò che è opportuno per correggere appropriatamente qualsiasi scorrettezza e per prevenire il ripetersi di una violazione.

8 Ci impegniamo alla protezione dei risultati del nostro lavoro e al rispetto dei diritti di terzi legalmente riconosciuti – no alle violazioni di diritti sulla proprietà nostra o di terzi

I risultati della nostra ricerca scientifica e lo sviluppo tecnico sono beni della società di estremo valore.

Invenzioni, brevetti e altra proprietà intellettuale sono il “premio” dei nostri sforzi ed investimenti nelle aree di ricerca e sviluppo. Sono estremamente importanti per il futuro della nostra società, così come lo sono i nostri brand, il valore dei quali in alcuni casi è sostanziale ed è il risultato di decenni di sforzi e di spese di marketing. Dobbiamo quindi avere la massima cura nell’assicurarci che i nostri diritti sulla proprietà che noi creiamo abbiano una piena protezione legale.

I segreti commerciali e le nuove conoscenze non dovrebbero essere fornite a terzi, tantomeno rese pubbliche senza adeguata protezione legale. La stessa attenzione deve essere dedicata quando informazioni vengono condivise nella stessa intranet aziendale.

Nessun dipendente può disporre della proprietà intellettuale di Covestro (esempio: brevetti, marchi, in particolare marchi commerciali, modelli di utilità e design, copyright) o stipulare contratti o comunque esercitare una autorità discrezionale su tali proprietà senza un’espressa autorizzazione scritta delle funzioni societarie specializzate responsabili per queste materie (Law, Patents & Compliance).

Bisogna fare la massima attenzione per evitare qualsiasi trasferimento anche non intenzionale di proprietà intellettuale tramite un negligente uso di informazione societaria in pubblico, quale può avvenire lavorando con il computer portatile in piena vista di terzi o esprimendo commenti in pubblico o nelle presentazioni. I dati commerciali devono essere protetti da un accesso non autorizzato di terzi. Nessun dipendente può fare copie di documenti commerciali o di dati tranne che per uso collegato al proprio lavoro.

I dipendenti devono rispettare i diritti di proprietà di terzi validi e legalmente riconosciuti e non possono farne uso senza autorizzazione.

9 Ci impegniamo a mantenere separati gli interessi personali e aziendali – no ai conflitti di interesse

Tutti i dipendenti devono tenere i propri interessi personali separati da quelli di Covestro.

Durante l'orario lavorativo, in particolare, i dipendenti hanno come proprio dovere primario quello di promuovere gli interessi societari di Covestro. Devono essere evitati i conflitti di interesse, o anche la mera apparenza di tali conflitti. Tipiche aree di conflitto sono descritte di seguito. Laddove un conflitto sia possibile, i dipendenti dovrebbero cercare aiuto dal loro superiore gerarchico.

- **Decisione sul personale:** gli interessi individuali di una persona o suoi rapporti personali non devono influenzare le decisioni relative al personale.
- **Rapporti di business con i terzi:** i rapporti commerciali con terzi devono essere improntati a criteri oggettivi (esempio: prezzo, qualità, affidabilità, standard tecnologici, adeguatezza dei prodotti, esistenza di una relazione commerciale lunga e senza difficoltà). La firma di un contratto, la continuazione o la risoluzione un rapporto commerciale con un terzo non devono essere influenzati da relazioni personali, interessi personali o vantaggi personali, siano essi tangibili o intangibili. In particolare, nessun dipendente è autorizzato a richiedere o accettare vantaggio personale o a favore di terzi in relazione all'accettazione, il piazzamento o la gestione di un ordine/commessa. Nel caso in cui a un dipendente venga offerto personalmente o a favore di terzi un vantaggio – come ad esempio un dono – tale dono dovrà risultare ineccepibile dalle giurisdizioni e dai rispettivi regolamenti interni aziendali cui sono soggetti sia la persona che effettua il favore sia quella che lo riceve. La fornitura di prodotti o di servizi a Covestro da parte di società che siano controllate da un dipendente Covestro o da loro stretti familiari devono essere assoggettate ad un attento esame.
- **Contrattazione con fornitori o altri partner commerciali di Covestro per fini personali:** se un dipendente desidera stipulare una fornitura personale o altro contratto commerciale di natura personale con un soggetto o società che abbia anche una preesistente attività commerciale con Covestro, e tale stesso dipendente sia in posizione da - direttamente o indirettamente – poter influenzare l'attività commerciale con Covestro del fornitore o business partner in questione, tale dipendente deve prima darne notizia al proprio superiore e riceverne il permesso prima di procedere con la transazione personale.
- **Uso di servizi resi da dipendenti Covestro per fini personali:** i superiori e i manager non devono abusare della loro autorità per avvalersi dei servizi di dipendenti Covestro a fini personali.
- **Uso di beni di proprietà Covestro (esempio: attrezzature, beni, veicoli, forniture d'ufficio, documenti, files e supporti informatici):** i dipendenti non

possono rimuovere dalle sedi della società attrezzature, database, programmi o documenti senza l'espressa autorizzazione del proprio superiore, né possono utilizzare attrezzature, database, programmi salvo che vi sia l'approvazione dell'unità di riferimento (per esempio, ove espressamente permesso da una Group Regulation).

- **Uso di internet e della posta elettronica:** Covestro fornisce accesso internet e posta elettronica per l'attività lavorativa. L'occasionale, soltanto marginale uso della connessione internet di lavoro per scopo personale durante le pause è permessa. Questo permesso può essere revocato in qualsiasi momento. L'uso privato di internet deve essere strettamente limitato nella durata e non deve interferire con i doveri d'ufficio del dipendente. L'uso privato di internet è soggetto alle condizioni di Group Regulation. L'uso della posta elettronica fornita da Covestro è consentito unicamente a scopo lavorativo. La posta elettronica non deve essere usata per scopi privati.
- **Incarichi di lavoro all'esterno:** qualsiasi dipendente che intenda accettare lavoro da una società esterna – anche su base free lance – o che desideri intraprendere una propria attività personale deve informare il proprio superiore. Questo si applica in particolare a posizioni con società che già abbiano rapporti con Covestro o ne siano concorrenti o possano ragionevolmente diventarlo.
- **Attività personale in partiti politici o istituzioni sociali o politiche:** Covestro incoraggia l'attività volontaria dei dipendenti in tali organizzazioni nei limiti in cui ciò non interferisca con lo svolgimento dei compiti lavorativi per Covestro.
- **Espressione pubblica di opinioni personali dei dipendenti:** quando esprimono le proprie personali opinioni in pubblico, i dipendenti non devono dare l'impressione che queste opinioni rappresentino il punto di vista della società.
- **Richiesta e approvazione di rimborso spese:** possono essere rimborsate solamente le spese effettuate per esigenze di business aziendale.

10 Ci impegniamo alla cooperazione con le autorità – no alla disinformazione

La nostra società si sforza di cooperare con le autorità e agenzie governative difendendo nel contempo i propri diritti e interessi.

Tutti i dipendenti responsabili della raccolta di informazioni e di comunicazione alle autorità del mercato azionario, ad altre autorità regolatorie o di altre dichiarazioni ufficiali al pubblico devono rendere tali informazioni in modo completo, franco, corretto, tempestivo e comprensibile.

La Funzione Legale deve essere immediatamente informata quando dei dipendenti vengano contattati da una qualsiasi autorità, come polizia o uffici della procura della Repubblica, il cui compito è indagare su possibili violazioni di legge o procedere contro i trasgressori. In particolare, informazioni o documenti devono essere forniti solo dopo aver consultato la Funzione Legale e aver ottenuto al sua assistenza.

Come questa compliance policy trova spazio nel normale svolgimento dell'attività lavorativa di un dipendente?

Tutti i dipendenti Covestro devono aderire a questa Corporate Compliance Policy. Il suo scopo è quello di proteggere sia la società sia i dipendenti.

Questa policy definisce il sistema di riferimento entro il quale i dipendenti Covestro possono agire con fiducia e reca loro beneficio direttamente, salvaguardando, tra le altre cose, i dipendenti da ogni forma di discriminazione e stabilendo norme per la sicurezza sul luogo di lavoro. Il rispetto di questa policy, perciò, è nel migliore interesse dei dipendenti intesi sia come individui sia come importanti protagonisti del successo di Covestro nel suo insieme, un successo dal quale i dipendenti stessi traggono beneficio.

Ogni dipendente è chiamato a rivedere i propri comportamenti alla luce degli standard definiti in questa Corporate Compliance Policy e ad assicurare che tali standard siano rispettati. Il rispetto della Corporate Compliance Policy è parte intrinseca nella valutazione di performance di ogni dipendente senza necessità di essere espressa come obiettivo specifico.

I dipendenti devono tener presente che vi sono leggi specifiche e linee guida interne che affrontano con maggiore dettaglio gli argomenti qui trattati. Ai dipendenti è richiesto di familiarizzare con le leggi e i regolamenti interni applicabili alla propria area di responsabilità e di rispettare queste leggi e regolamenti nello svolgimento quotidiano della propria attività lavorativa. Ogni dubbio deve essere chiarito. La società fornisce ai suoi dipendenti accesso ai necessari mezzi di informazione e raccomanda di prevenire le violazioni di legge o di regolamenti aziendali. Le disposizioni di questa Corporate Compliance Policy hanno la precedenza su qualsiasi altra istruzione in contrasto impartita da un superiore.

Oltre al supporto da parte dei superiori gerarchici, vi sono mezzi di informazione accessibili tramite internet ed è a disposizione un servizio di consulenza del Compliance Officer e le funzioni specialistiche Law, Patents & Compliance, Corporate Audit e Corporate Security.

Informazioni aggiuntive sono disponibili nella pagina intranet nella sezione "Compliance".

Ogni superiore gerarchico deve organizzare la propria area di responsabilità in modo da assicurare il rispetto di questa Corporate Compliance Policy e della legge in vigore.

In particolare, i superiori gerarchici devono rendere note le norme applicabili all'interno della propria area di responsabilità, controllare che esse vengano rispettate e farle osservare. I problemi devono essere affrontati attivamente e risolti. Ciascun superiore gerarchico deve essere di esempio per la propria area di responsabilità comportandosi con integrità e quindi assicurare che il rispetto della Compliance Policy diventi parte fondamentale della cultura aziendale.

A tutti i dipendenti è richiesto di segnalare immediatamente qualsiasi violazione della Corporate Compliance Policy.

Le violazioni di questa Corporate Compliance Policy dovrebbero essere immediatamente segnalate al Compliance Officer. I dipendenti possono anche informarne il loro superiore gerarchico, le Funzioni Corporate Audit o Law, Patent & Compliance.

Quando i dipendenti sospettino una corruzione o una deliberata mala gestione della proprietà o delle finanze dell'azienda, per esempio, peculato, frode, violazione di obblighi fiduciari, offerta o accettazione di tangenti, dovrebbero senza indugio segnalare la cosa direttamente al Corporate Audit.

Una pronta segnalazione di questo tipo di informazioni probabilmente mette in salvo la società da ulteriori e più gravi circostanze negative o perlomeno permette di mitigare il danno. Per questa ragione i dipendenti dovrebbero indirizzare questo tipo di informazioni ai soggetti o agli uffici sopra menzionati perché questi sono maggiormente competenti per prendere i necessari provvedimenti legali.

La società offre anche la possibilità di informare in modo anonimo di sospette violazioni di compliance, per esempio attraverso una linea telefonica dedicata (Compliance Hotline).

La società garantisce che nessun dipendente potrà in alcun modo essere penalizzato dal fatto di aver riferito in buona fede possibili violazioni di compliance. Quando il dipendente che informa sia egli stesso coinvolto nella violazione della Corporate Compliance Policy, la società, nel decidere quale azione intraprendere nei confronti del

dipendente, terrà in considerazione se l'informazione e la tempestiva assistenza data nell'accertamento della possibile violazione abbia aiutato ad evitare ulteriori danni alla società.

Come è strutturata la compliance in Covestro?

Il Board of Management (Consiglio direttivo) di Covestro AG nomina Group Compliance Officer il General Counsel (Responsabile Legale) di Covestro AG. In esecuzione di tale funzione riporta direttamente al Board of Management.

In aggiunta al Group Compliance Officer, esiste la figura del Compliance Officer in tutti quei Paesi laddove Covestro costituisca una *legal entity*.

Compiti del Compliance Officer sono implementare tutte le attività di compliance, effettuare le analisi dei rischi, relazionare e monitorare i casi di compliance che si verifichino nella propria area di riferimento.

Maggiori dettagli sulla struttura della compliance tra società e Paesi verranno forniti con una Regulation dedicata.

Covestro assicurerà il funzionamento nel tempo di questa Corporate Compliance Policy creando il necessario quadro operativo per la stessa e fornendo le necessarie risorse.

Compliance Hotline

N. Telefono: 0800 182 3246

(numero verde valido per la Germania*)

Alle chiamate risponderà il nostro provider incaricato Expolink. Qualora non parliate inglese, potete chiedere l'intervento di un interprete. Siete pregati di attendere in linea e non riagganciare, il vostro intervento per Covestro è importante.

Email: covestrocompliance@expolink.co.uk

Sito web: www.expolink.co.uk/covestrocompliance

Corporate Compliance in Intranet

* Per i numeri della linea telefonica dedicata (Compliance Hotline) negli altri Paesi, per reperire i dati relativi al Compliance Officers e per informazioni sulla Corporate Compliance di Covestro, potete fare riferimento al seguente indirizzo intranet (accessibile solo da dipendenti):

http://covestro.net/sites/BMSON/aboutbms/strategy/Compliance/Pages/10000000_EN.aspx

Corporate Compliance in Internet

* Per tutti i numeri dei vari Paesi della linea telefonica dedicata (Compliance Hotline) e per informazioni generali sulla Corporate Compliance di Covestro, potete fare riferimento al seguente indirizzo:

<http://www.covestro.com/en/company/corporate-compliance/compliance-policy>

