



Knowledge grows

Codice di condotta

2022





Sommario

	Pagina	
1	Messaggio del CEO	4
2	Condotta aziendale responsabile	5
3	Come ottenere assistenza e segnalare un problema	9
4	Persone	12
5	Diritti umani e dei lavoratori	15
6	Frode	17
7	La nostra politica anticorruzione	18
8	Conflitti di interessi	20
9	Ospitalità, regali e spese	22
10	Collaborazione con i nostri partner commerciali	25
11	Concorrenza leale	27
12	Responsabilità finanziaria	29
13	Protezione delle informazioni aziendali	31
14	Riservatezza dei dati	33
15	Sostenibilità, i nostri stakeholder e la nostra comunità	34
16	Ulteriori strumenti nell'ambito dell'etica e della conformità	37
17	Glossario	38





1 Messaggio del CEO

Gentile Collega,

Operando in 60 paesi e svolgendo attività di vendita in più di 150, a volte ci troveremo ad affrontare situazioni che metteranno alla prova i nostri principi etici. Il nostro Codice di condotta è parte integrante di ciò che definisce Yara come azienda e ci guida quando è necessario affrontare queste situazioni tenendo fede ai nostri valori. Giochiamo d'anticipo delineando in modo chiaro le regole, per essere in grado di agire con tempestività e coerenza. Non prendiamo scorciatoie, perché il successo può essere celebrato solo se viene raggiunto nel modo giusto.

Non si tratta solo di garantire i prerequisiti per svolgere le nostre attività. Per me, il nostro Codice di condotta è alla base della nostra missione: nutrire il mondo in modo responsabile e proteggere il pianeta.

Ci impegniamo a fare la nostra parte per rispettare l'accordo di Parigi entro il 2030 e, a tal fine, adottiamo una visione di più ampio respiro, tenendo sempre a mente le persone, il pianeta e la prosperità. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura orientata alla sicurezza e alla diversità per tutti i dipendenti. La collaborazione tra i colleghi, i partner commerciali, le comunità locali in cui operiamo e la società in generale rappresenta una base solida per le nostre ambizioni. Siamo in grado di generare fiducia dando costantemente prova di integrità. Concentriamo i nostri sforzi sul prendere sempre le decisioni giuste e, in caso di mancato rispetto dei nostri elevati standard, facciamo sentire la nostra voce.

Il nostro Codice di condotta rientra in questa solida base di convinzioni. Esso si applica al sottoscritto, al team direttivo, al Consiglio di Amministrazione e a tutti noi, ogni singolo giorno. La condivisione delle conoscenze ci consente di comprendere meglio i nostri standard etici. Non esistono compromessi in tale ambito.

Presidente e CEO
Svein Tore Holsether

2

Condotta aziendale responsabile

2.1 Programma di conformità

La missione di Yara consiste nel nutrire il mondo in maniera responsabile, proteggendo il pianeta. La nostra visione può essere così riassunta: una società collaborativa, un mondo senza fame, un pianeta rispettato.

“Knowledge grows” è alla base di questo approccio. È parte integrante di ciò che siamo, di ciò che facciamo e del perché lo facciamo. Alimenta la nostra ambizione di fornire soluzioni sostenibili ad alcune tra le grandi sfide globali della nostra epoca.

Il nostro programma di conformità è un elemento importante per il raggiungimento di questo obiettivo. Il successo continuo di Yara dipende dal mantenimento e dalla promozione della nostra reputazione e della fiducia del pubblico nei nostri confronti.

In questo Codice di condotta viene reso operativo il programma di conformità e ribadito il nostro impegno a svolgere un ruolo attivo nell'ambito della proposta di soluzioni innovative e della condotta aziendale responsabile.

I 15 elementi del programma di conformità sono illustrati di seguito.



2.2 Codice di condotta annuale

Il Codice di condotta viene pubblicato annualmente. Il presente documento, il Codice di Condotta 2022, è valido a partire dal 1° gennaio 2022.

È vostra responsabilità prendere conoscenza dei contenuti del Codice di condotta, comprese le eventuali modifiche rispetto alle versioni precedenti.

Il Codice di condotta è attualmente disponibile in oltre 15 lingue nelle pagine Pulse su etica e conformità e sul sito www.yara.com.

2.3 A chi si applica il Codice di condotta?

Il Codice di condotta si applica a tutti i dipendenti di Yara¹, a tempo pieno, parziale e con contratti a tempo indeterminato o temporanei. Si applica inoltre a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Yara chiede a tutti i suoi partner commerciali² di osservare, durante lo svolgimento delle proprie attività professionali, principi simili a quelli specificati nel Codice di condotta. I partner commerciali sono inoltre tenuti a osservare i principi specificati nel Codice di condotta dei partner commerciali. Ulteriori requisiti sono previsti per i partner commerciali che operano nelle vesti di intermediari per conto di Yara³.

I consulenti e gli appaltatori sono considerati partner commerciali ai fini del Codice di condotta. Le aspettative legate a tali soggetti sono regolamentate nel relativo contratto.

2.4 Giustizia organizzativa

Yara non tollera le violazioni dei contenuti e dei principi del Codice di condotta, delle politiche e delle procedure di Yara e delle leggi e dei regolamenti. Qualsiasi violazione del genere potrà provocare azioni disciplinari, fino alla rescissione del contratto di lavoro. Tutte le azioni disciplinari saranno ragionevoli, proporzionali e conformi alla Politica disciplinare individuata nello Yara Steering System e nelle leggi locali.

In presenza di violazioni di leggi o regolamenti locali o di richieste di danni da parte di Yara, i trasgressori potrebbero essere sottoposti a procedimenti civili e penali.

¹ Con "Yara" si fa riferimento a Yara International ASA e alle sue società controllate e consolidate.

² Vedere la definizione contenuta nella sezione 10, Collaborazione con i nostri partner commerciali

³ Vedere la definizione contenuta nella sezione 10.1, Intermediari che operano per conto di Yara



Il rifiuto di osservare istruzioni impartite da un line manager o un supervisore e contrarie al Codice di condotta, alle politiche e alle procedure di Yara o alle leggi e ai regolamenti non potrà provocare alcuna rappresaglia, ritorsione né azione disciplinare, anche se tale rifiuto potrebbe tradursi in una perdita finanziaria per Yara.

Per ulteriori informazioni su come ottenere assistenza o segnalare un problema, consultare la sezione 3 Come ottenere assistenza e segnalare un problema.

2.5 Conformità alle leggi, alle norme e ai regolamenti

Yara si impegna a rispettare tutte le leggi, le norme e i regolamenti applicabili nei paesi in cui opera. Poiché Yara dispone di sedi e opera in oltre 60 paesi del mondo, le differenze culturali possono influire sul modo in cui l'azienda prende le proprie decisioni. Tuttavia, siamo tutti tenuti a seguire gli standard più stringenti nell'assunzione delle decisioni, vale a dire le leggi o i regolamenti locali ed internazionali, le politiche, le procedure e il Codice di condotta di Yara. Occorre inoltre ricordare che, anche se un'attività è legale, questo non significa che sia al tempo stesso etica.

2.6 Responsabilità dei dipendenti

Tutti i dipendenti di Yara condividono le seguenti responsabilità:

- Attenersi a tutte le politiche e procedure di Yara, nonché alle leggi e ai regolamenti locali.
- Leggere e rispettare il Codice di condotta e integrare i principi in esso specificati nella propria condotta personale e nelle attività professionali svolte per conto di Yara.
- I dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di chiedere assistenza in caso di dubbi su una decisione aziendale.
- I dipendenti hanno l'obbligo di segnalare al più presto quelle che considerano in buona fede violazioni reali o potenziali del Codice di condotta, delle politiche e procedure di Yara, nonché di leggi e regolamenti. Ciò include i processi e le pratiche esistenti potenzialmente contrari a quanto appena descritto.
- Partecipare attivamente ai programmi e alle iniziative di formazione sull'etica e sulla conformità.
- Collaborare alle indagini interne.

2.7 Ulteriori responsabilità dei manager

Oltre a quelle relative a tutti i dipendenti, i manager hanno le seguenti responsabilità:

- Dare sempre il buon esempio e sostenere gli standard più elevati specificati nel Codice di condotta, promuovendoli in ogni circostanza.
- Fornire supporto e assistenza sull'integrazione del Codice di condotta nelle attività lavorative quotidiane svolte dai propri subordinati diretti.
- Incoraggiare i propri subordinati diretti a porre domande e sollevare dubbi, creando una cultura all'insegna della lealtà e della fiducia.
- Sostenere e proteggere le persone che, in buona fede, segnalano dubbi o violazioni. Tutti i casi del genere devono essere gestiti con il livello più alto di integrità e professionalità. Gli stessi manager hanno il diritto e la responsabilità di chiedere assistenza sulla gestione delle segnalazioni del genere, se necessario.
- Non adottare né consentire mai azioni di ritorsione nei confronti delle persone che segnalano dubbi in buona fede.
- Verificare il rispetto del Codice di condotta e assicurarsi che i propri subordinati diretti partecipino a tutti i programmi di formazione richiesti.

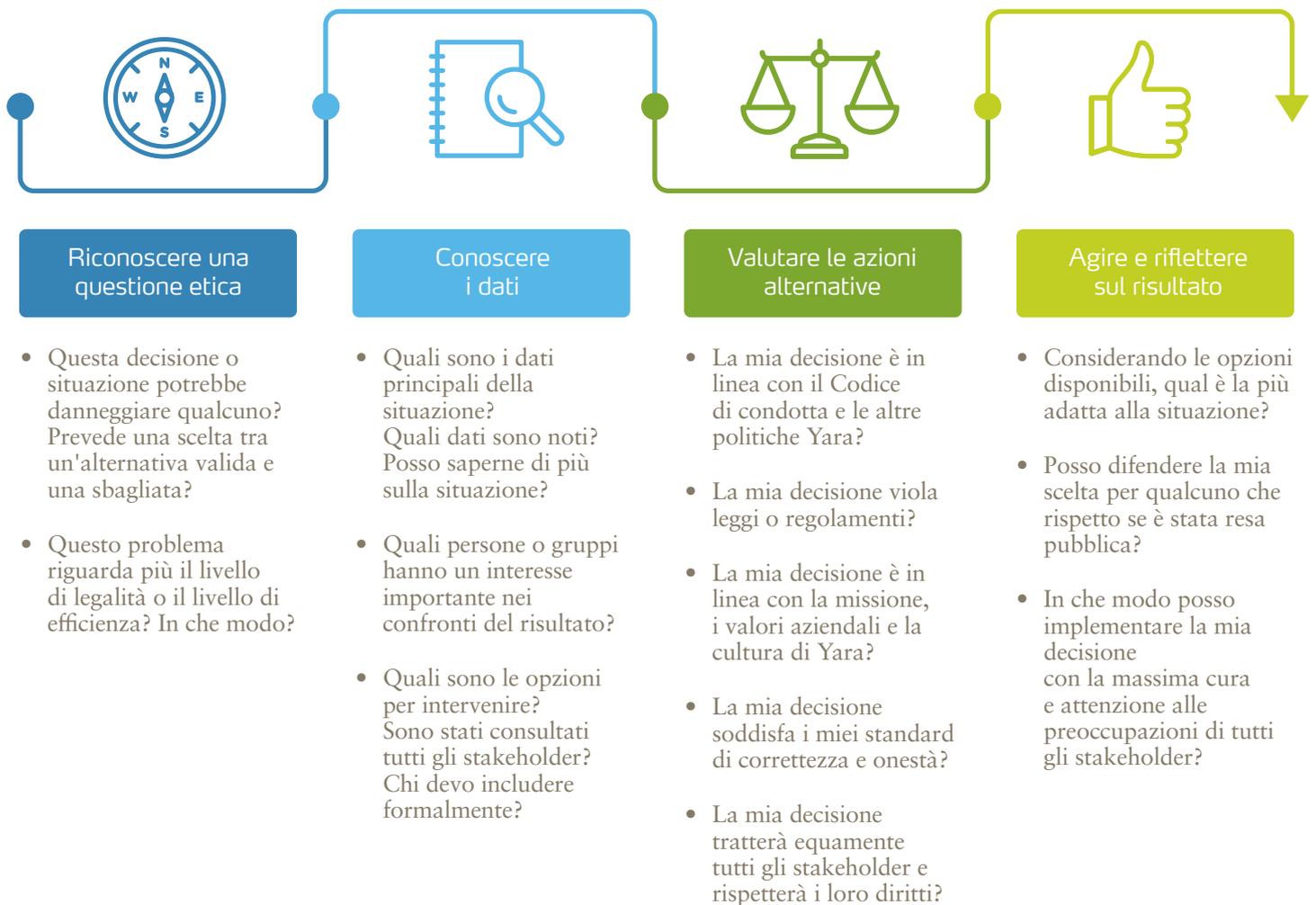
2.8 Responsabilità di Yara

In qualità di entità aziendale, Yara ha le seguenti responsabilità:

- Fissare gli standard di integrità più elevati per le proprie attività e comunicare tali standard ai dipendenti attraverso il Codice di condotta.
- Fornire a tutti i dipendenti i corsi di formazione e gli strumenti necessari per risolvere i problemi di etica o di conformità che possono sorgere nel luogo di lavoro.
- Garantire che tutte le segnalazioni di violazioni vengano gestite in modo riservato, responsabile, imparziale e diligente.
- Garantire tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni per segnalazioni inoltrate in buona fede.
- Creare un ambiente di lavoro sicuro e diversificato per tutti i dipendenti.
- Profondere un impegno costante per migliorare la nostra governance aziendale e la nostra cultura.

2.9 Consigli su come prendere decisioni etiche

Un processo decisionale etico ci consente di rispettare i valori di Yara. In presenza di decisioni difficili o dilemmi etici, è necessario adottare l'approccio seguente per prendere una decisione:





3 Come ottenere assistenza e segnalare un problema

3.1 Come ottenere assistenza

In caso di dubbi, i dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di ottenere assistenza su qualsiasi decisione aziendale e commerciale. “Non lo sapevo” non è considerata una giustificazione valida in caso di decisioni non conformi al Codice di condotta.

Il primo punto di contatto per ottenere assistenza è sempre il proprio line manager.

In alternativa o in aggiunta è possibile contattare le seguenti figure di supporto:

- Per questioni relative all'etica e alla conformità, contattare direttamente il reparto Etica e conformità all'indirizzo e-mail ethics@yara.com o il proprio manager della conformità regionale. Tutte le informazioni di contatto dei manager della conformità regionale sono disponibili nelle pagine Pulse su etica e conformità.
- Per questioni relative alle persone, contattare il reparto risorse umane a livello locale o centrale, a seconda del tipo di problema riscontrato.

- Per questioni legali come sanzioni, leggi sulla concorrenza, riservatezza dei dati e clausole contrattuali degli accordi con i partner commerciali, contattare il reparto legale.
- Per questioni relative a salute, ambiente, sicurezza e qualità, contattare il reparto HESQ.

Si prega di tenere presente che il reparto Etica e conformità non può prendere le decisioni commerciali e aziendali per conto dei dipendenti. Tutte le decisioni del genere, in effetti, spettano alla business line pertinente. Il reparto Etica e conformità può semplicemente fornire assistenza e risorse aggiuntive nel processo decisionale, in base alle esigenze specifiche.

3.2 Come segnalare un problema

La segnalazione deve essere inoltrata al più presto. Il primo punto di contatto per la segnalazione delle violazioni è il proprio line manager. A seconda della natura del problema, è anche possibile contattare direttamente il reparto Etica e conformità. Alcuni esempi di quando è necessario farlo sono:

- Se si sospetta che il proprio line manager abbia agito in modo errato
- Se il proprio line manager non sta gestendo adeguatamente una questione segnalata
- Se la cattiva condotta riguarda figure dirigenziali/ esecutive
- Se si hanno timori di ritorsione
- Se il problema è associato al modo in cui un'altra funzione di supporto ha gestito la segnalazione.

È inoltre possibile segnalare il problema direttamente al reparto risorse umane, al reparto legale o al reparto HESQ.

Inoltre, è possibile segnalare anche le potenziali violazioni. Ciò significa che non è necessario disporre di dati completi o essere totalmente certi della presenza di comportamenti impropri. Un dubbio ragionevole sulla presenza di una potenziale cattiva condotta è sufficiente per inoltrare una segnalazione. L'unica condizione da rispettare per segnalare un problema è agire in buona fede e con la massima onestà in merito agli eventi noti o sospetti.

Segnalare i problemi in “buona fede” significa fornire tutte le informazioni di cui si dispone e ritenute vere, anche in caso di segnalazione anonima. È possibile segnalare un semplice sospetto e agire comunque in buona fede, anche se il sospetto si rivela in seguito infondato. I dipendenti che inoltrano deliberatamente segnalazioni ingannevoli (ad esempio segnalazione di un problema sapendo che lo stesso non sussiste) saranno sottoposti ad azioni disciplinari.

Se si hanno dei dubbi su una cattiva condotta, ma si pensa che l'azienda sia già a conoscenza del fatto, si consiglia di chiarire le circostanze prima di decidere se segnalare o meno la questione.

Se si desidera segnalare un problema, è possibile utilizzare uno dei seguenti canali disponibili:

- ethics@yara.com
- Il manager della conformità regionale
- La funzione di chiamata dell'hotline per l'etica
- Il modulo Web disponibile tramite l'hotline per l'etica

La segnalazione verrà gestita in modo riservato e si riceverà sempre una conferma dal reparto Etica e conformità della sua avvenuta ricezione. Se si sceglie di effettuare una segnalazione tramite l'hotline per l'etica, sarà possibile comunicare e fornire ulteriori informazioni in forma anonima al reparto Etica e conformità tramite l'hotline.

Per ulteriori informazioni sul processo di indagine che viene attivato dopo l'invio di una segnalazione, consultare la procedura di indagine interna sullo Yara Steering System.

3.3 Segnalazione anonima

È possibile segnalare un problema in forma anonima tramite l'hotline per l'etica, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in oltre 50 lingue. In alcuni paesi, è un numero di telefono locale gratuito. Istruzioni dettagliate su come effettuare una segnalazione tramite l'hotline per l'etica sono disponibili su Pulse e su www.yara.com.

Quando si effettua una segnalazione tramite l'hotline per l'etica, che consente di comunicare in forma anonima con il reparto Etica e conformità, verrà inviato un codice di riferimento.

Tuttavia, si consiglia di specificare i propri dati di contatto quando si invia una segnalazione. Ciò consente di gestire in modo più rapido e accurato le segnalazioni. Tutte le segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza, indipendentemente dall'anonimato o dal canale di segnalazione.



Assistenza



Hotline per l'etica



Pagine Pulse su etica e conformità



ethics@yara.com



YaraEthics App

3.4 Divieto di ritorsioni

Yara non tollera le ritorsioni nei confronti di chiunque segnali in buona fede una violazione effettiva o presunta. Lo stesso vale per chi si rifiuta di seguire istruzioni contrarie al Codice di condotta, alle politiche e alle procedure di Yara e alle leggi e ai regolamenti.

Le leggi della Norvegia e di molti altri paesi proteggono le persone che inoltrano segnalazioni del genere in buona fede. Le ritorsioni nei confronti degli autori delle segnalazioni sono illegali e perseguibili legalmente.

Le ritorsioni rappresentano una questione molto seria e la loro prevenzione è una delle principali priorità del reparto Etica e conformità. L'azienda tiene sotto controllo tutte le situazioni oggetto di segnalazioni, affinché non vi siano casi di ritorsione, formali od informali.

Per ritorsione si intende qualsiasi azione, pratica od omissione con risvolti negativi che deriva dalla segnalazione di un problema da parte di un dipendente o ne è una reazione, ad esempio:

- Minacce, molestie, discriminazione, emarginazione sociale o altri comportamenti iniqui
- Avvisi disciplinari, modifica delle mansioni lavorative, trasferimenti o declassamenti
- Sospensioni, cessazioni, licenziamenti o azioni disciplinari

Se si temono ritorsioni, è consigliabile inoltrare direttamente una segnalazione al reparto Etica e conformità o contattare l'hotline per l'etica in forma anonima. Tutti i dipendenti devono sentirsi sicuri durante la segnalazione dei propri dubbi.



4 Risorse

4.1 Un ambiente di lavoro accogliente e responsabile

Yara crede che un ambiente di lavoro diversificato e accogliente in cui i dipendenti si sentano valorizzati per la loro unicità e liberi di esprimersi vada a vantaggio dell'azienda. Pertanto, è fondamentale comportarsi sempre in modo rispettoso nei confronti dei propri colleghi e delle loro idee, così come dei nostri partner commerciali. Inoltre, incoraggiamo i dipendenti ad affrontare episodi di linguaggio, ipotesi e comportamenti inappropriati in modo assertivo e non aggressivo.

Se necessario, i dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di ottenere assistenza su tali aspetti. Il primo punto di contatto è sempre il proprio line manager. Per ulteriori informazioni, consultare la sezione 3 Come ottenere assistenza e segnalare un problema.

Pari opportunità

Yara si impegna a offrire pari opportunità sul luogo di lavoro, mettendo a punto procedure di assunzione e sviluppo professionale basate sulle competenze, sull'esperienza, sui risultati e sul potenziale di ciascun individuo. Teniamo conto dei diversi punti di partenza per garantire a tutti di ottenere i giusti risultati (equità).

Non sono ammesse discriminazioni in virtù delle quali un individuo o un gruppo di individui possa essere considerato meno idoneo in base a nazionalità, iscrizione a sindacati, etnia, razza, religione, età, sesso (incluso lo stato di gravidanza), orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, stato di veterano, sieropositività, disabilità mentale o fisica, ecc. (questo elenco non viene considerato esaustivo).

Conformemente alle leggi locali o agli standard internazionali, l'azienda può offrire speciali misure di protezione, assistenza e sviluppo professionale a gruppi svantaggiati.

Molestie

Yara non tollera alcun tipo di molestia.

Yara si impegna a creare un ambiente di lavoro esente da molestie. Sebbene le definizioni giuridiche possano variare da un luogo all'altro, le molestie presso Yara includono qualsiasi comportamento inappropriato nei confronti di altre persone in grado di:

- Creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio, umiliante, degradante od offensivo, con ripercussioni negative sulla dignità e sul benessere psicologico di altre persone.
- Interferire in modo irragionevole o interrompere le attività o le opportunità lavorative delle altre persone.

Una molestia può essere un gesto di natura verbale, fisica, visiva o sessuale. Può trattarsi di un'azione singola o di azioni ripetute.

Molestie sessuali

Yara non tollera alcun tipo di molestia sessuale.

Le molestie sessuali includono proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e qualsiasi altra molestia verbale, fisica o visiva di natura sessuale.

Violenza

Yara non tollera alcun tipo di violenza.

Condotta personale

Mentre opera per conto di Yara, il dipendente deve sempre agire in modo professionale e responsabile nei confronti dei propri colleghi, dei partner commerciali di Yara e delle altre persone con cui interagisce per conto dell'azienda.

Non è consentito visitare luoghi o partecipare ad attività qualora ciò possa generare ripercussioni negative per Yara. Ciò si applica in particolare alle visite alle imprese attive nell'industria del sesso e all'acquisto di prestazioni sessuali per se stessi o per altre persone durante lo svolgimento di attività per conto di Yara. Tutte le azioni devono essere conformi alle leggi locali.

Occorre inoltre ricordare che durante i viaggi di lavoro per Yara si rappresenta sempre l'azienda anche al di fuori del normale orario lavorativo.

Politica sulle sostanze alcoliche e stupefacenti

È vietato essere sotto l'influsso di sostanze stupefacenti o alcoliche durante l'orario di lavoro, nelle sedi di Yara o durante lo svolgimento di attività per conto di Yara o in occasione di eventi sociali sponsorizzati da Yara al di fuori del normale orario lavorativo.

Tuttavia, ragionevoli quantità di alcool possono essere servite qualora gli usi locali e l'occasione lo rendano opportuno. Per la determinazione di ciò che è ragionevole e appropriato vige l'interpretazione più rigorosa. Questa eccezione non consentirà mai di guidare, utilizzare macchinari o svolgere attività commerciali per conto di Yara quando si è sotto l'effetto di tali sostanze.

Questo vale anche per le sostanze di questo tipo prescritte da un medico.

Durante il consumo di bevande alcoliche, è vietato incoraggiare altre persone a bere, esibire comportamenti in grado di mettere il dipendente o Yara in cattiva luce, mettere altre persone in pericolo o provocare situazioni di disagio o offensive.

4.2 Safe by Choice

Tutti gli infortuni sono prevenibili. Safe by Choice è il nostro viaggio verso un futuro in cui le perdite non esistono.

Ci aspettiamo che nessuno metta a repentaglio la salute e la sicurezza di un dipendente o partner commerciale di Yara o l'ambiente in cui questo opera. I più alti standard di Salute, Sicurezza e Ambiente (SSA) sono la nostra licenza per operare. I nostri programmi di formazione dedicati, i requisiti e gli indicatori sono dinamici per riflettere e mitigare i potenziali pericoli e rischi.

Salute e sicurezza

La creazione di condizioni di lavoro sicure e salutarie è una delle nostre principali priorità. In tale contesto, è necessario operare conformemente a tutti i regolamenti e le leggi su salute, sicurezza e ambiente applicabili e anche alle politiche e alle procedure di Yara. Profondiamo sforzi continui atti a migliorare i nostri standard sulla salute, sulla sicurezza e sull'ambiente affinché superino gli standard di settore e i regolamenti locali.

Yara esige da tutte le persone presenti nelle sue sedi, inclusi dipendenti, appaltatori e visitatori, il rispetto delle proprie politiche e requisiti sulla salute, sicurezza e ambiente. Gli appaltatori sono tenuti a fornire ai propri dipendenti formazione specifica e regolare sulle questioni relative a salute e sicurezza, seguita dal rilascio di certificati, e ad agire conformemente ai requisiti e agli standard di Yara.

Tutti gli incidenti, avvenuti o sfiorati, e le potenziali condizioni a rischio devono essere immediatamente segnalati, affinché possano essere intraprese le azioni necessarie per risolvere il problema e prevenire future esposizioni.

Per promuovere la trasparenza, Yara pubblica regolarmente le statistiche sulla salute e sicurezza. L'abilità di lavorare in modo appropriato e conforme ai requisiti sopracitati rientra nel metodo Safe by Choice.

Ambiente

In qualità di azienda globale, riconosciamo il nostro impatto e ci assumiamo la responsabilità di proteggere l'ambiente nel corso dello svolgimento delle nostre attività e durante il ciclo di vita dei nostri prodotti. Teniamo in considerazione i rischi ambientali nei nostri processi aziendali, nel rispetto dei requisiti di conformità normativa e delle aspettative degli stakeholder. Monitoriamo e gestiamo le nostre performance per evitare e ridurre al minimo i rischi. La prevenzione degli impatti negativi ha la priorità sulle azioni di mitigazione o correzione.

Ci impegniamo a garantire prestazioni ambientali eccellenti e a promuovere i più alti standard del settore. Abbiamo stabilito obiettivi ambientali in linea con la strategia di Yara, dimostrando così il nostro impegno per un continuo miglioramento.

Comunichiamo apertamente e su base regolare, sia a livello interno sia esterno, le nostre prestazioni ambientali, il nostro approccio gestionale e i nostri obiettivi. Forniamo informazioni ambientali ai clienti, agli investitori, alle comunità locali e alle altre parti interessate e ci sinceriamo che le nostre responsabilità a riguardo siano prese in considerazione in modo corretto.

Sicurezza

Consiste nel proteggere le nostre persone, l'ambiente, le risorse e la reputazione dal danneggiamento volontario. Poiché i rischi per la sicurezza variano nel tempo e a seconda del luogo, tutti i dipendenti devono essere a conoscenza dei rischi a livello locale e contribuire a prevenirli e ridurli per proteggere gli ambienti di lavoro e l'azienda. La maggior parte delle minacce e dei rischi per la sicurezza può essere gestita, nel senso che tali rischi e minacce possono essere ridotti, ma non eliminati del tutto. Yara fa parte dell'iniziativa sui principi volontari su sicurezza e diritti umani e monitora costantemente la sicurezza a livello globale, regionale e locale al fine di individuare e implementare misure atte a prevenire e ridurre i rischi.

Il mancato adempimento degli obblighi nell'ambito della sicurezza interna e dei requisiti legali esterni della sicurezza può provocare infortuni per i dipendenti, danni alle strutture, perdite di produzione o informazioni, violazione dei requisiti legali e, nei casi più gravi, perdita di vite umane.

Il personale è la prima linea difensiva di Yara nel rilevamento di potenziali minacce.

Risposta alle emergenze

La preparazione e la risposta alle emergenze riguardano la riduzione dell'impatto sulle persone, sull'ambiente, sulle risorse e sulla reputazione. Le misure adottate nei primi minuti o nelle prime ore di un'emergenza sono fondamentali. La diramazione immediata ai dipendenti di un allarme di evacuazione, messa al riparo o isolamento consentirà di salvare delle vite. Un rapido avviso all'interno dell'azienda mobiliterà le risorse e assicurerà un impegno coordinato per limitare i danni. Una richiesta di assistenza ai servizi di emergenza pubblici con informazioni complete e accurate aiuterà l'operatore a inviare i soccorritori e le attrezzature adeguati. Un dipendente formato per gestire gli incidenti può contribuire a salvare vite umane.

L'obiettivo della preparazione e della risposta alle emergenze consiste nel ridurre l'impatto delle situazioni di crisi sul nostro personale, sulle nostre risorse, sulla nostra reputazione e sull'ambiente. Chiunque in Yara sia responsabile di un'attività deve mantenere la propria responsabilità durante una situazione di crisi.

Tutte le emergenze devono essere gestite al livello organizzativo più basso possibile. Ma allo stesso tempo, se necessario, occorre sfruttare la capacità dell'organizzazione di sicurezza e risposta alle emergenze dell'azienda, che garantirà una collaborazione ottimale. In tale scenario, il Corporate Crisis Manager di Yara in servizio costituisce un punto di riferimento importante per garantire la mobilitazione rapida di tutta l'azienda.

5 Diritti umani e dei lavoratori

Yara si impegna a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in tutte le sue attività, inclusa la supply chain. Sosteniamo l'iniziativa "Global Compact" delle Nazioni Unite, i Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite, le direttive dell'OCSE per le imprese multinazionali, la Carta internazionale dei diritti dell'uomo e le principali convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Rendiamo disponibili al pubblico i nostri progressi in ambito di diritti umani pubblicandoli in conformità alla Global Reporting Initiative (GRI).

Ci impegniamo costantemente a sostenere e osservare i principi sopracitati nella nostra intera organizzazione e nei rapporti con fornitori, appaltatori, altri partner commerciali e le comunità interessate dalle nostre operazioni.

Yara si impegna ad adottare programmi idonei ad affrontare i rischi specifici del settore nel campo dei diritti umani e a monitorare i possibili impatti delle sue attività. Richiediamo al nostro personale di mantenere un'elevata consapevolezza dei rischi relativi ai diritti umani, sia nelle nostre attività che in quelle dei nostri partner commerciali. Eventuali dubbi dovranno essere segnalati tempestivamente, in conformità alla sezione 3, Come ottenere assistenza e segnalare un problema. Tutti i dubbi sollevati dai nostri dipendenti o dalle comunità locali e dagli stakeholder saranno affrontati in modo tempestivo, confidenziale e professionale.

Oltre a un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, privo di discriminazione, come descritto nella Sezione 4, Yara si concentra sui seguenti diritti umani:

Coinvolgimento della comunità e reclami

Yara coinvolge le comunità e gli stakeholder locali in materia di diritti umani correlati alla nostra attività e all'intera catena del valore. Con le nostre attività intendiamo contribuire allo sviluppo economico e umano dei dipendenti e delle comunità in cui operiamo. Valuteremo l'impatto effettivo e potenziale delle nostre attività sui diritti umani e ci concentreremo su quelli potenzialmente interessati fornendo le soluzioni appropriate, inclusi meccanismi di reclamo efficaci. Ci impegniamo ad adottare un approccio aperto e trasparente alla gestione dei reclami e incoraggiamo tutti gli stakeholder interni ed esterni a presentare un reclamo nel caso in cui identifichino eventuali incidenti nelle nostre attività o nella supply chain.

Popolazione indigena e uso delle risorse

Le nostre attività non devono impedire alle popolazioni indigene di esercitare i loro diritti tradizionali. Le popolazioni indigene hanno il diritto di essere informate e poter dare il loro consenso per decisioni che potrebbero riguardarle.

Yara è cauta nel non aumentare la domanda di risorse cruciali per il sostentamento delle comunità locali o per la sopravvivenza delle popolazioni indigene. Rispettiamo i diritti e gli interessi nei confronti delle terre e delle acque della comunità e delle popolazioni indigene che tradizionalmente possiedono o utilizzano i terreni in cui verranno installati i nostri impianti di produzione e progetti minerari.

Lavoro minorile

Conformemente alle raccomandazioni dell'ILO, Yara non assume persone di età inferiore a 15 anni. Sono stati messi in atto programmi speciali, che comprendono un monitoraggio aggiuntivo, per ruoli come l'apprendistato in età inferiore a 15 anni. In nessuna circostanza il lavoro può influire negativamente sull'istruzione, sullo sviluppo e sul benessere generale dei minori.

Lavoro forzato

Conformemente alle definizioni fornite dall'ILO, Yara si impegna a non ricorrere ad alcun tipo di lavoro forzato nelle proprie sedi. Yara ritiene che le relazioni lavorative debbano essere intrattenute in modo libero e senza minacce.

Retribuzione equa e orari di lavoro

Yara si impegna a pagare i dipendenti in modo equo per il lavoro che svolgono, indipendentemente dalle convinzioni personali o dalle caratteristiche individuali. La retribuzione individuale di un dipendente, consulente o appaltatore

varia solo in base alla posizione, alle prestazioni e alle competenze. Tutti i compensi devono soddisfare i requisiti della retribuzione minima nazionale.

Inoltre, Yara è in linea con le leggi nazionali e internazionali in materia di orari di lavoro e periodi di riposo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Yara riconosce e rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. In caso di attività in paesi in cui tali diritti sono limitati dalle leggi nazionali, cercheremo di adottare misure correttive nel rispetto delle condizioni locali. Ad esempio, l'azienda può incoraggiare le riunioni tra dipendenti durante le quali vengono eletti i membri di un comitato di rappresentanza responsabile della discussione dei problemi lavorativi con la dirigenza.

Tratta di esseri umani

Yara condanna nel modo più assoluto qualsiasi attività associata alla tratta di esseri umani, che rappresenta una violazione dei diritti umani fondamentali.

I nostri partner commerciali

Il Codice di condotta dei partner commerciali specifica le aspettative di Yara nei confronti dei propri partner commerciali nell'ambito dei diritti umani e dell'etica aziendale. In questo documento vengono espressamente citati la conformità agli standard internazionali e alle leggi nazionali, le nostre aspettative relative alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro e salutare, le pari opportunità senza discriminazioni illegali, il diniego risoluto del lavoro forzato o minorile e il rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva dei dipendenti.

Identificazione dei rischi per i diritti umani

I rischi di impatto negativo sui diritti umani derivanti dalle attività di Yara sono stati identificati in relazione alla manodopera incaricata di rendere servizi per Yara, in particolare quando il lavoro manuale è combinato con l'esposizione al calore.

Yara si impegna a correggere eventuali impatti negativi e monitora costantemente lo sviluppo e i regolamenti nazionali e internazionali.

6 Frode

La frode è definita come un atto o un'omissione intenzionale, destinata a privare altri soggetti della proprietà o ad eludere procedure con l'inganno o altri mezzi sleali.

La frode può includere, a titolo esemplificativo:

- minacce interne ed esterne;
- qualsiasi distrazione di fondi o risorse;
- furto;
- qualsiasi forma di corruzione, compresi i pagamenti per ottenere agevolazioni;
- manipolazione dei rendiconti finanziari;
- mancata segnalazione di violazioni della legge, dei regolamenti o delle procedure di Yara.

Yara oppone una tolleranza zero nei confronti delle frodi e ne contrasta tutte le forme in maniera proattiva, agendo per individuare e attenuare i rischi di questo tipo nelle sue attività. Riconosciamo che la frode è il mezzo con il quale vengono perpetrate altre irregolarità, compresa la corruzione.

Vedere la sezione 12, Responsabilità finanziaria, e la sezione 13, Protezione delle informazioni aziendali.



7

La nostra politica anticorruzione

Yara oppone una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione.

In base alla definizione fornita da Transparency International, la corruzione è “l'abuso di un potere conferito per ottenere un guadagno privato”. La corruzione può anche essere definita come il fatto di prediligere l'interesse personale rispetto a quello professionale. Secondo la legge norvegese, la corruzione consiste nell'ottenere un vantaggio improprio, traendo vantaggio dalla propria posizione.

In generale, un vantaggio è considerato inappropriato se può influenzare, anche solo in apparenza, l'abilità del destinatario di prendere decisioni commerciali obiettive. Non è necessario che il vantaggio improprio influenzi realmente un determinato comportamento da parte del destinatario, è sufficiente anche solo la percezione di una potenziale influenza per il destinatario. È inoltre importante notare che l'offerta di un vantaggio improprio viene considerata allo stesso modo della ricezione di un vantaggio del genere.

Esempi di vantaggi impropri includono denaro, regali di valore o frequenti, viaggi lunghi e lussuosi ed eventi sportivi o culturali. I destinatari di tali vantaggi impropri possono essere i dipendenti o i loro amici o parenti. Altri comportamenti meno diretti, tra cui prestiti a tassi agevolati, promesse di futura assunzione, trattamenti di favore e pagamenti per ottenere agevolazioni sono esempi di corruzione, mentre i conflitti di interessi, i regali, l'ospitalità e le spese possono costituire o provocare casi di corruzione a seconda delle circostanze.

Poiché la sede principale di Yara è ubicata in Norvegia, tutti i dipendenti devono osservare la legge anticorruzione norvegese oltre alle leggi locali. La legge anticorruzione norvegese riguarda i settori pubblico e privato. Ai sensi di tale legge, il traffico di influenza è una forma di corruzione. Il traffico di influenza si verifica quando un vantaggio improprio viene offerto o richiesto affinché qualcuno influenzi le azioni di una terza parte.

In qualità di azienda, Yara può essere perseguita per violazioni della legge, anche se nessun individuo viene sanzionato per l'infrazione commessa. Altre conseguenze per Yara possono includere la responsabilità civile, la perdita di attività commerciali e gli svantaggi per la reputazione. Le persone coinvolte in atti di corruzione possono essere soggetti a responsabilità civili e penali.

Se necessario, i dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di ottenere assistenza su tali aspetti. Il primo punto di contatto è sempre il proprio line manager. Vedere la sezione 3, Come ottenere assistenza e segnalare un problema.

È inoltre possibile consultare "l'Impegno Etico e sulla Conformità" di Yara, documento che illustra in dettaglio il programma di conformità e gli sforzi compiuti da Yara in tema di lotta contro la corruzione. Il link necessario per accedere a tale documento è disponibile nella pagina Pulse su etica e conformità.



7.1 Pagamenti per ottenere agevolazioni

I pagamenti, in denaro o in natura, elargiti per il completamento puntuale di un'azione di routine vengono spesso chiamati pagamenti per ottenere agevolazioni o “mazzette”. Si tratta di azioni che il destinatario è tenuto a svolgere, ad esempio elaborazioni di documenti ed emissioni di permessi. Il pagamento ha un valore nominale correlato all'economia locale.

È vietato offrire pagamenti per ottenere agevolazioni per conto di Yara. Tale divieto si applica ai pagamenti diretti e indiretti (tramite i partner commerciali), in denaro o in natura.

Se ricevete richieste di pagamenti per ottenere agevolazioni, siete tenuti a contestarle con forza. Per evitare tali pagamenti, Yara è disposta a sostenere i tempi, i costi e gli sforzi supplementari.

Come per tutte le politiche del Codice di condotta, la conformità a tale politica non dovrà mai nuocere alla salute, alla sicurezza o alla protezione di terzi.

Tutte le richieste di pagamenti per ottenere agevolazioni devono essere segnalate immediatamente, utilizzando il modulo di Segnalazione dei pagamenti per ottenere agevolazioni, disponibile nelle pagine Pulse su etica e conformità. È obbligatorio segnalare ogni richiesta, anche se non vengono effettuati pagamenti.



8 Conflitti di interessi

I conflitti di interessi sorgono quando i propri interessi personali interferiscono, o sembrano interferire, con gli interessi di Yara.

La lealtà e la trasparenza sono due elementi fondamentali per affrontare i conflitti di interessi reali, potenziali o percepiti, tutte e tre situazioni contro cui è necessario intervenire. Un conflitto di interessi percepito indica che un individuo senza conoscenza della relazione o della situazione reale può interpretarla come un conflitto.

Riconosciamo che i conflitti di interessi possono causare corruzione e siamo pertanto determinati a mitigare tutti i conflitti di interessi nelle attività di Yara. Ai dipendenti potrebbe essere chiesto di esentarsi da qualsiasi processo decisionale associato a conflitti di interessi reali o potenziali.

Vi sono svariate forme di conflitti di interessi. Un conflitto di interessi può essere associato a familiari (i familiari includono coniugi, partner, genitori, figli, fratelli, cugini, nipoti, zii, nonni e cognati) o amici stretti (gli amici stretti possono includere tutti i tipi di rapporti personali esterni all'ambito familiare, come vicini, ex colleghi, amici dell'università, compagni di scuola, ecc.). Le interazioni con gli "amici stretti" tendenzialmente includono festeggiare insieme compleanni, festività o matrimoni, trascorrere insieme le vacanze (con o senza le rispettive famiglie), fare da padrino/madrina ai figli di un'altra persona o elargire regali in denaro dal valore cospicuo.

Di seguito vengono riportate alcune circostanze in cui possono emergere conflitti di interessi reali, potenziali o percepiti:

- Se il dipendente dirige o assume familiari o amici stretti.
- Se deve essere presente una separazione dei compiti tra il dipendente e un familiare o amico stretto. Vi è separazione dei compiti quando un compito è stato suddiviso tra due o più persone per intensificare il controllo. Ad esempio, quando una persona autorizza un pagamento e un'altra persona lo effettua.
- Se un familiare o amico stretto del dipendente lavora o svolge servizi per conto di un partner commerciale o di un concorrente
- Se un familiare o amico stretto del dipendente possiede interessi finanziari significativi, diretti o indiretti, presso qualsiasi partner commerciale o concorrente di Yara
- Se il dipendente fa parte del consiglio di amministrazione di un'azienda con fini di lucro senza l'autorizzazione scritta di Yara.
- Se il dipendente ricopre un ruolo lavorativo esterno i cui interessi interferiscono con l'abilità del dipendente di svolgere le proprie mansioni lavorative presso Yara.

I dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di ottenere assistenza sui conflitti di interessi. Il primo punto di contatto è sempre il proprio line manager. Per ulteriori informazioni, consultare la sezione 3 Come ottenere assistenza e segnalare un problema.

Le domande da porsi sono le seguenti:

- Il dipendente ha familiari o amici stretti che lavorano presso Yara o sono coinvolti nel processo di selezione per una posizione presso Yara?
- Il dipendente, un suo familiare o amico stretto è dipendente di un partner commerciale di Yara o di un concorrente?
- Il dipendente ha qualche interesse nei confronti di un partner commerciale o concorrente di Yara o sa che un suo familiare o amico stretto si trova in questa situazione?
- Il dipendente riveste o sta prendendo in considerazione un incarico di consulente remunerato (ad esempio prestazioni di lavoro autonomo, membro di un consiglio di amministrazione, ecc.)?
- Il dipendente detiene licenze o quote patrimoniali su prodotti o strumenti che potrebbero essere utilizzati da o in concorrenza con Yara?

Relazioni tra dipendenti

Yara è consapevole del fatto che, all'interno di un'azienda, possano nascere relazioni sentimentali tra i dipendenti. Tuttavia, occorre ricordare che relazioni del genere possono creare ripercussioni negative sull'ambiente di lavoro per gli altri dipendenti, nonché aumentare il rischio di percezioni errate, conflitti di interessi e frodi. I dipendenti che intrattengono una relazione sentimentale con un/una collega devono prestare particolare attenzione alle regole sui conflitti di interesse. In caso di dubbi sulle relazioni sentimentali, rivolgersi al proprio line manager.

In caso di relazione sentimentale con un subordinato o superiore diretto o tra colleghi dello stesso team, la persona di livello superiore è tenuta a segnalare la relazione al proprio line manager, per consentire all'azienda di adottare le misure necessarie in modo amichevole.

Tutte le segnalazioni relative alle relazioni sentimentali verranno gestite con la massima discrezione.

Tutti i conflitti di interesse devono essere segnalati mediante il modulo di Dichiarazione di conflitto di interesse, disponibile nelle pagine Pulse su etica e conformità.



9

Ospitalità, regali e spese

Presso Yara, preferiamo non offrire né ricevere regali.

L'ospitalità, i regali e le spese che potrebbero influire, anche solo in apparenza, sul risultato delle transazioni commerciali, sono proibiti, poiché possono essere usati per coprire atti di corruzione. Le decisioni commerciali devono basarsi in ogni momento sull'obiettività e sulla lealtà nei confronti di Yara, non sulla lealtà o sulle preferenze personali.

Adottare sempre un approccio prudente, considerando la reputazione di Yara dal punto di vista dell'integrità come linea guida principale. Le attività correlate a ospitalità, regali e spese devono essere svolte in modo aperto e trasparente e devono riflettere i valori di Yara, la finalità aziendale e l'occasione. Tutte le attività relative a regali e ospitalità dovranno essere riportate con estrema precisione nei libri e registri di Yara.

Yara vieta l'offerta e la ricezione di ospitalità, regali e spese:

- in grado di creare, anche solo in apparenza, un'influenza indebita tra le parti;
- eccessivi o frequenti;
- elargiti alle parti coinvolte in trattative contrattuali, nella presentazione di offerte o in una gara d'appalto;
- elargiti in cambio di qualcosa ("quid pro quo");
- elargiti personalmente, per evitare segnalazioni;
- contrari alle leggi, ai regolamenti, alla cultura o alle consuetudini locali;
- ritenuti impropri;
- di natura monetaria (ad esempio, denaro contante, prestiti, buoni d'acquisto, voucher, carte di credito prepagate, ecc.).

I dipendenti hanno il diritto e la responsabilità di ottenere assistenza su tali aspetti. Il primo punto di contatto è sempre il proprio line manager. Vedere la sezione 3, Come ottenere assistenza e segnalare un problema.

9.1 Ospitalità

Yara distingue tra i seguenti tipi di ospitalità:

- Pranzi, cene e ricevimenti d'affari
- Ospitalità d'affari
- Ospitalità di altro tipo

Pranzi, cene e ricevimenti d'affari

I pranzi, le cene e i ricevimenti con partner commerciali o altre parti esterne, organizzati per creare o rafforzare un rapporto d'affari, sono in genere considerati pertinenti e accettabili. Si noti che il conto dovrà essere pagato dalla persona di grado più elevato. Ricordare di consultare le linee guida relative alle forme di ospitalità proibite all'inizio del presente capitolo.

Ospitalità d'affari

L'ospitalità d'affari deve essere sempre pertinente dal punto di vista commerciale. Le attività aziendali includono, a titolo esemplificativo: la partecipazione a fiere commerciali, conferenze, stage di formazione e ispezioni di impianti. L'ospitalità aziendale, sia offerta che ricevuta, dovrà sempre essere preventivamente approvata per iscritto dal line manager. Per informazioni su come gestire i costi di viaggio e soggiorno, consultare le linee guide aggiuntive sui viaggi d'affari.

Ospitalità di altro tipo

Le forme di ospitalità che potrebbero non essere considerate pertinenti dal punto di vista commerciale sono gli eventi sportivi, musicali e culturali. Non è sufficiente discutere di affari per trasformare tali eventi in attività pertinenti dal punto di vista commerciale.

9.2 Regali

Come regola di base, per Yara è preferibile non offrire né ricevere regali.

I dipendenti devono informare i propri partner commerciali di tale politica in anticipo, per evitare di creare circostanze scomode in cui è difficile rifiutare un regalo o non è stato acquistato un regalo mentre il destinatario si aspettava di riceverlo. Yara consiglia di ricordare regolarmente ai partner commerciali interessati la nostra politica sui regali, specialmente in previsione dei periodi festivi locali.

Tuttavia, Yara è consapevole del fatto che, in alcune culture e in determinate occasioni speciali, l'elargizione di regali è un elemento naturale e legittimo dei rapporti d'affari. Nei casi in cui le circostanze giustificano l'elargizione di regali, è necessario osservare le seguenti regole:

Limiti finanziari dei regali

Decisione autonoma	0-75 USD
Modulo di dichiarazione	>75 USD

I limiti numerici si applicano al valore di un singolo regalo per individuo.

Ciascun paese è libero di fissare un limite di decisione autonoma inferiore.

In casi del genere, si applica sempre il limite più basso. Consultare il proprio line manager per conoscere il limite in vigore nel proprio paese.

Si prega inoltre di consultare le linee guida specificate nella parte iniziale del capitolo sui regali proibiti.

Decisione autonoma

È possibile accettare od offrire regali (inclusa l'ospitalità di tipo non aziendale) di valore inferiore a 75 USD senza la preventiva approvazione del proprio line manager. Occorre tuttavia ricordare che tale importo è sempre soggetto all'eventuale limite inferiore in vigore in un determinato paese, nonché alle restrizioni in materia di regali proibiti.

Le domande da porsi sono le seguenti:

- Il regalo o l'ospitalità è consentito dalla legge?
- Il regalo o l'ospitalità offerto è conforme alle politiche del destinatario?
- Il regalo o l'ospitalità può apparire come influenza indebita?

Modulo di dichiarazione

I regali e l'ospitalità non aziendale di valore superiore a 75 USD non possono essere offerti né accettati a/da partner commerciali o altre parti esterne.

Tuttavia, l'azienda è consapevole del fatto che vi possano essere circostanze nelle quali essi siano consentiti per esigenze aziendali. In questi casi rari, è necessaria l'approvazione scritta del line manager e deve essere presentato il "modulo della dichiarazione dei regali e dell'ospitalità" della sezione Etica e conformità.

Occorre tenere presente che il destinatario di regali di valore superiore a 75 USD non sarà mai autorizzato a trattenerli, anche se sono stati accettati per esigenze aziendali o per sensibilità culturale. I regali devono essere declinati con cortesia e restituiti o condivisi con i colleghi. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere offerti in beneficenza.

Il modulo per la dichiarazione dei regali e dell'ospitalità è disponibile nelle pagine Pulse su etica e conformità, con le relative istruzioni per la compilazione.

Altri tipi di regali

- I premi delle lotterie organizzate da partner commerciali o altri costituiscono regali.
- I regali offerti da Yara ai propri dipendenti non sono coperti dalla presente politica.
- I regali scambiati tra i dipendenti non sono oggetto di questa politica. In questi casi, si consiglia comunque di procedere con la massima cautela e trasparenza e di chiedere consiglio al proprio line manager.



9.3 Viaggi d'affari

I viaggi d'affari non devono mai creare, neanche in apparenza, un'influenza o vantaggi indebiti tra le parti. In tale ambito è necessario ricorrere all'interpretazione più rigorosa possibile. Inoltre, i viaggi d'affari non devono essere eccessivi o frequenti.

Ricezione

Yara si addossa sempre i costi di viaggio e soggiorno dei propri dipendenti, mentre questi ultimi svolgono attività lavorative per conto dell'azienda.

Fornitura

Ci rendiamo conto che vi possono essere casi nei quali il pagamento delle spese di viaggio di partner commerciali o di altri soggetti è consentito per esigenze aziendali. In questi casi, il "modulo della dichiarazione dei regali e dell'ospitalità" della sezione Etica e conformità deve essere presentato prima dell'offerta di pagamento di tali spese. Ciò vale anche quando Yara si fa carico delle spese di viaggio e/o alloggio in relazione alle visite a un impianto di produzione, centro di ricerca e sviluppo o ad altre strutture di Yara.

Ripartizione dei costi

In alcune occasioni, è consigliabile condividere un mezzo di trasporto, ad esempio in caso di viaggi in taxi o verso destinazioni lontane. In casi del genere è consigliabile ripartire i costi in un modo equo.

Coniugi

I coniugi possono accompagnare i dipendenti di Yara nei viaggi d'affari, a patto che tutti i costi associati vengano coperti personalmente e non da Yara o da altre parti esterne, e che la loro presenza non interferisca con le mansioni lavorative dei dipendenti. Il line manager deve essere informato per iscritto.

Yara non si addossa i costi sostenuti dai coniugi, anche nelle circostanze straordinarie in cui l'azienda copre i costi di viaggio e soggiorno sostenuti da un partner commerciale o da un'altra parte esterna.

È necessario compilare il modulo della dichiarazione dei regali e dell'ospitalità se Yara si fa carico delle spese di viaggio dei partner commerciali.

9.4 Regali a funzionari pubblici

Per funzionario pubblico si intende:

- Chiunque lavori o agisca per conto di un'autorità governativa nazionale, regionale o locale, a tempo pieno o parziale;
- una società o un altro ente detenuto o controllato dallo Stato;
- dipendenti o agenti di organizzazioni internazionali pubbliche (come le Nazioni Unite, l'Unione Europea, la Banca Mondiale e altre organizzazioni internazionali per lo sviluppo);
- partiti politici, esponenti di partiti e candidati a cariche pubbliche;
- e chiunque agisca in veste ufficiale o per conto di un'agenzia o di un ente governativo, comprese le persone che ricoprono cariche legislative, amministrative o giudiziarie e i membri delle forze armate e di polizia.

Occorre procedere con la massima cautela nell'offrire o ricevere regali, ospitalità e spese (ad esempio, indennità diaria) a/dai funzionari pubblici o i loro stretti collaboratori. Non è mai consentito offrire regali od ospitalità a funzionari pubblici per ottenere licenze, autorizzazioni o altri vantaggi.

Tuttavia, in alcune circostanze potrebbe risultare legittimo sostenere le spese di viaggio o altri costi di un funzionario pubblico. Ad esempio, Yara può occasionalmente retribuire un funzionario pubblico affinché visiti un impianto o un laboratorio per legittimi scopi di omologazione.

È necessario consultare il reparto Etica e conformità prima di offrire regali, ospitalità, spese o viaggi a qualsiasi funzionario pubblico.

9.5 Spese

Tutte le spese commerciali devono essere trasparenti, approvate, ragionevoli e conformi alle politiche applicabili. Devono essere inoltre accuratamente riportate nei libri e registri aziendali.

10 Collaborazione con i nostri partner commerciali

Condurre le proprie attività professionali in modo etico e conforme non è sufficiente. In qualità di azienda di carattere globale, Yara viene giudicata anche in base ai comportamenti dei propri partner commerciali, oltre a essere considerata responsabile dell'impatto che è in grado di produrre in modo ragionevole all'interno della propria catena del valore. Yara profonde il massimo degli sforzi per creare una catena del valore responsabile e sostenibile e per migliorare i propri sistemi e processi nell'ottica del raggiungimento di tale obiettivo.

I partner commerciali sono tenuti ad agire in conformità alle leggi e ai regolamenti pertinenti e al Codice di condotta dei partner commerciali di Yara (disponibile in più di 20 lingue nelle pagine Pulse su etica e conformità e sul sito www.yara.com). Ciò significa che sono tenuti a svolgere le loro attività commerciali nel rispetto degli standard riconosciuti a livello internazionale in aree chiave come la lotta alla corruzione, i diritti umani, le condizioni di lavoro, la sostenibilità, l'etica aziendale e la conformità. Yara si impegna a collaborare solo con i partner che rispettano tali requisiti e la loro mancata osservanza può provocare l'interruzione del rapporto d'affari.

Per informazioni su come aggiungere clausole sulla conformità in un contratto stipulato con un partner commerciale, contattare il reparto legale.

10.1 Intermediari che operano per conto di Yara

I partner commerciali che operano per conto di Yara sono considerati agenti o intermediari. Tuttavia, possono avere diversi nomi, ad esempio consulenti, appaltatori, agenti, rivenditori, broker, ecc.

La legge anticorruzione norvegese si applica a tutte le aziende e alle persone che agiscono per conto di Yara, indipendentemente dalla loro nazionalità o dal luogo in cui conducono affari. Ciò significa che Yara potrebbe essere ritenuta responsabile delle azioni svolte da un intermediario. Questo significa anche che tali entità o individui costituiscono partner commerciali ad alto rischio e devono essere gestiti con maggiore cautela. Gli intermediari devono impegnarsi contrattualmente per iscritto a rispettare standard equivalenti o superiori a quelli specificati nel Codice di condotta dei partner commerciali di Yara.

10.2 Joint venture

Nelle joint venture o nelle partnership controllate e gestite da Yara è necessario osservare gli standard di Yara nella massima misura possibile. Se Yara non può esercitare nessun controllo, le parti dovranno negoziare e documentare standard e diritti di audit, preferibilmente nell'ambito dell'accordo di joint venture.

10.3 Integrity Due Diligence

Conformemente alla procedura di Integrity Due Diligence (IDD), prima di concludere qualsiasi accordo od operazione con un nuovo partner commerciale, quest'ultimo deve essere oggetto di una valutazione di integrità.

La procedura IDD è disponibile sullo Yara Steering System e ulteriori indicazioni sulla procedura e su quando eseguire un'IDD sono disponibili nelle pagine Pulse su etica e conformità. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare e comprendere la procedura IDD.

10.4 Giurisdizioni all'estero

Le operazioni che coinvolgono giurisdizioni all'estero possono esporre Yara ad ulteriori rischi dovuti ad una mancanza di trasparenza. Tali rischi possono derivare da un più attento esame delle strutture societarie dei partner commerciali da parte di autorità pubbliche e normative, e dalla mancata conformità alle norme sul riciclaggio di denaro o sull'evasione fiscale.

Vi possono essere motivi validi e legali per l'utilizzo di giurisdizioni all'estero da parte dei partner commerciali. Ciononostante, occorrerà agire con estrema prudenza qualora un partner commerciale detenga un'entità giuridica, un conto bancario o altre attività in luoghi di questo tipo.

In caso di dubbi riguardanti le giurisdizioni all'estero, contattare immediatamente il reparto Finance, tesoreria e assicurativo o il reparto Etica e conformità.



11 Concorrenza leale

Yara adotta una politica rigorosa all'insegna del pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti sulla concorrenza applicabili.

È responsabilità dei dipendenti acquisire familiarità con le leggi e i regolamenti sulla concorrenza e condurre le nostre attività aziendali quotidiane nel pieno rispetto delle stesse. In caso di domande o dubbi sui contenuti o sull'ambito di tali leggi o attività commerciali correlate, consultare il proprio line manager o il reparto legale.

11.1 Requisiti della legge sulla concorrenza

Per agire conformemente alla legge sulla concorrenza, assicurarsi di:

- Prestare attenzione alle eventuali conversazioni dei concorrenti relative a questioni interne (ad esempio, strategia dei prezzi, sconti, chiusure/espansioni di impianti previste, ecc.). In presenza di discorsi del genere, interrompere immediatamente la partecipazione alla conversazione e segnalare prontamente la questione al proprio line manager e al reparto legale.
- Non partecipare ad alcuna conversazione inappropriata, scritta, orale o elettronica. La comunicazione scritta può finire in tribunale.
- Consultare il Manuale di conformità sulla concorrenza e il manuale Dawn Raid di Yara, disponibili su Pulse, insieme alle altre procedure e guide di orientamento in vigore nel proprio mercato. Inoltre sono disponibili corsi di e-learning sulla piattaforma Learning di Yara.

La mancata conoscenza in materia non è considerata una giustificazione accettabile dalle autorità garanti della concorrenza e la mancata osservanza delle leggi sulla concorrenza può comportare azioni disciplinari. Nessuno all'interno di Yara ha l'autorità di fornire ordini o indicazioni che potrebbero comportare una violazione di tali leggi e regolamenti.

11.2 Restrizioni verticali

Esempi comuni di restrizioni verticali includono:

- Mantenimento dei prezzi di rivendita: fissazione di prezzi minimi per la rivendita dei prodotti acquistati da un rivenditore.
- Restrizioni territoriali: restrizione dell'area geografica in cui un rivenditore può rivendere i prodotti acquistati.
- Accordi esclusivi: indurre un acquirente a trattare solo i prodotti di Yara.
- Contratti vincolanti o accorpamento di prodotti: associare la disponibilità di un prodotto all'acquisto di altri prodotti o servizi.

11.3 Collusione

Alcuni esempi di collusione includono:

- Strategie di determinazione dei prezzi: vendita dei medesimi prodotti e servizi allo stesso prezzo o a condizioni simili.
- Volume di vendita o di produzione: produzione o vendita di una quantità determinata (limitata) di prodotti sul mercato.
- Ripartizione delle aree geografiche: accordo reciproco tra aziende concorrenti di rimanere fuori dal proprio mercato di riferimento, in modo da ridurre la competizione in aree geografiche specifiche o rispetto a determinate categorie di clienti.
- Turbativa d'asta: tipo di accordo fraudolento in base al quale le parti presenti inoltrano offerte false durante un'asta.

È essenziale assicurarsi di non partecipare ad alcuna forma di collusione, esplicita o implicita. Ciò include la condivisione di tutti i tipi di informazioni che possono influenzare il comportamento futuro di un concorrente sul mercato. Anche le discussioni informali sugli argomenti sopracitati potrebbero violare le leggi sulla concorrenza. Yara potrebbe subire severe multe in casi del genere e le persone coinvolte potrebbero subire multe e/o pene di reclusione e sanzioni disciplinari.

11.4 Posizione dominante

I dipendenti che operano in un mercato in cui le autorità garanti della concorrenza ritengono che Yara detenga una quota di mercato dominante (quote di mercato indicative di oltre il 40-50%) e svolgono attività di vendita, marketing o approvvigionamento devono assicurarsi che Yara eviti attività che possano essere considerate illegali, ad esempio sconti di fedeltà e prezzi predatori.

11.5 Fusioni e acquisizioni

In caso di gestione di fusioni, acquisizioni e joint venture, i dipendenti devono sempre consultare il reparto legale, per evitare di svolgere pratiche anticoncorrenziali o violare i requisiti di notifica dei controlli delle acquisizioni.



12 Responsabilità finanziaria



12.1 Responsabilità e trasparenza finanziaria

In qualità di azienda leader del settore e società quotata in borsa, Yara è tenuta a intrattenere comunicazioni puntuali, complete e accurate con i propri azionisti, con gli organi governativi di regolamentazione e con il pubblico generale. I dati finanziari di Yara devono essere completi, corretti, accurati, puntuali e comprensibili.

Tutta la documentazione aziendale deve essere redatta conformemente alle leggi, ai regolamenti e agli standard contabili applicabili, nonché alle politiche interne di Yara. Inoltre, Yara è tenuta a osservare le regole della borsa valori norvegese (Oslo Børs) e del Codice di Condotta norvegese per la governance aziendale, indipendentemente dalla sede lavorativa. È necessario implementare procedure interne di controllo appropriate, efficaci ed efficienti, atte a verificare la conformità dei rapporti finanziari ai requisiti della sede centrale, inclusa la ripartizione adeguata delle mansioni e la delega dell'autorità.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad assicurarsi che i rapporti finanziari e i rendiconti inoltrati siano completi, corretti, accurati, puntuali e comprensibili. La business line è tenuta ad assicurare che tutti i documenti commerciali (fatture, bollette, rendiconti delle spese di viaggio e intrattenimento, libri paga, rapporti, ecc.) siano compilati in maniera accurata e tempestiva. Con il modello di business integrato di Yara, ciò richiede una collaborazione estesa tra funzioni e business line. Poiché i rapporti finanziari sono lo specchio della situazione economica aziendale, i libri e le scritture contabili devono essere accurati e riportare fedelmente tutte le transazioni commerciali gestite dai dipendenti. Nessuno di noi deve creare o partecipare alla creazione di documenti fuorvianti o incompleti.

Tale aspetto è particolarmente importante nei casi in cui i pareri e le previsioni della dirigenza influiscono sulle cifre segnalate e in cui i principali indicatori delle prestazioni sono basati sui risultati finanziari. Tutti i dipendenti coinvolti nella redazione dei documenti contabili e finanziari sono tenuti a operare con un livello appropriato di obiettività e scetticismo.

Le comunicazioni e la collaborazione tra Yara e i revisori interni ed esterni devono essere leali, oneste e complete. Tutti i problemi e i dubbi sorti durante tali revisioni devono essere affrontati e risolti in maniera appropriata.

È necessario segnalare immediatamente qualsiasi caso reale o sospetto di travisamento o irregolarità finanziaria o operativa. Qualsiasi tentativo deliberato di influenzare o modificare i dati finanziari per ottenere determinati risultati sarà considerato alla stregua di una frode.

Per ulteriori informazioni, consultare il programma ICFR e i principi sulla contabilità di Yara.

12.2 Insider trading

Poiché Yara è una società quotata in borsa, è vietato acquistare o vendere azioni o altri strumenti finanziari di Yara o di altre aziende se si posseggono informazioni non comunemente note sul mercato e in grado di influire in modo significativo sul prezzo di tali strumenti finanziari o sugli strumenti correlati se e quando verranno divulgate al pubblico. È inoltre vietato consigliare ad altre persone di svolgere attività del genere.

Le informazioni non disponibili pubblicamente possono essere di tipo positivo o negativo. Esempi di informazioni che possono essere considerate privilegiate sono i rendiconti finanziari non ancora pubblicati, informazioni su fusioni e acquisizioni, dimissioni su vasta scala e modifiche alle politiche sui dividendi o alla gestione esecutiva.

Per sapere se i dati in proprio possesso rientrano nelle informazioni privilegiate sopracitate, consultare il reparto delle relazioni con gli investitori o il reparto legale.

Non divulgare mai informazioni privilegiate a persone esterne a Yara, inclusi amici o familiari. Occorre inoltre evitare di discutere di informazioni del genere con colleghi che non presentano una legittima necessità professionale di esserne a conoscenza. Yara è tenuta per legge a stilare un elenco delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate e, per ottemperare a questo requisito, utilizza un sistema IT chiamato InsiderLog. Qualora si disponga di informazioni privilegiate, sarà necessario accedere a questo sistema e, alla ricezione dell'avviso, compilare tempestivamente i campi obbligatori.

La partecipazione ad attività di insider trading è contraria alle leggi sugli strumenti finanziari di molti dei paesi in cui operiamo. La violazione di tali leggi può provocare sanzioni civili e/o penali per i trasgressori.

12.3 Riciclaggio di denaro

Lo scopo di numerose attività illegali consiste nel generare un profitto per la persona o il gruppo autore dell'infrazione. Il riciclaggio di denaro è l'elaborazione degli introiti provenienti da tali attività con l'obiettivo di mascherarne l'origine illegale.

Il riciclaggio di denaro è un'attività illegale in Norvegia e nella maggior parte degli altri paesi. Yara non tollera il riciclaggio di denaro e adotta tutte le azioni preventive necessarie per evitare la partecipazione inconsapevole ad atti del genere.

12.4 Fondi

Durante lo svolgimento delle attività professionali, i viaggi d'affari e l'intrattenimento dei propri partner commerciali, i dipendenti sono tenuti a usare i fondi di Yara in modo prudente. Tali fondi devono essere utilizzati in modo responsabile e solo per fini aziendali. Ognuno di noi ha la responsabilità di garantire che l'uso dei fondi di Yara sia adeguatamente giustificato e monitorato al fine di evitare abusi e furti.



13 Protezione delle informazioni aziendali

La nostra azienda, i nostri partner commerciali e i nostri azionisti contano su di noi per la protezione delle risorse di Yara. Siamo responsabili in ogni momento della tutela di queste risorse, inclusi i beni di natura fisica (ad esempio forniture, prodotti, attrezzature e fondi) e la proprietà intellettuale.

13.1 Informazioni riservate e strettamente riservate

Siamo tutti tenuti a impedire alle persone interne ed esterne non autorizzate di accedere alle informazioni riservate di Yara. In generale, le informazioni riservate e strettamente riservate sono informazioni non di pubblico dominio, particolarmente critiche per Yara, i suoi dipendenti o partner commerciali. La loro divulgazione non autorizzata potrebbe avere ripercussioni negative per Yara e i suoi partner. Alcuni esempi includono informazioni strategiche, come piani aziendali, informazioni di marketing e commerciali, contratti, piani di sviluppo prodotti, informazioni su fusioni e acquisizioni, rendiconti provvisori, specifiche di progettazione e ingegneria. La divulgazione non autorizzata di tali informazioni potrebbe danneggiare le attività o la reputazione di Yara, nonché influire negativamente sull'andamento del titolo azionario di Yara o di quelli dei suoi partner. È pertanto necessario soddisfare tutti i requisiti previsti per tutelare la natura riservata di tali informazioni, tranne nei casi in cui la loro divulgazione sia autorizzata o richiesta dalla legge.

Per ulteriori informazioni, fare riferimento alla Politica di gestione delle informazioni.

Per impedire che persone non autorizzate possano accedere alle informazioni interne di Yara, i dipendenti di Yara sono tenuti a:

- Fare attenzione al luogo in cui si trovano e alle persone che potrebbero ascoltare le loro conversazioni. Evitare di discutere di informazioni non pubbliche di Yara in luoghi pubblici, ad esempio in aereo, in treno o in ascensore. È necessario prestare la medesima attenzione quando si partecipa a conference call, in cui è difficile controllare l'identità degli effettivi partecipanti alla chiamata.
- Mantenere un adeguato controllo dei documenti, assicurandosi che le informazioni siano adeguatamente protette in fase di archiviazione e di distribuzione.
- Rendersi conto che l'invio non autorizzato di comunicazioni e-mail Yara costituisce una violazione della riservatezza. Questo include l'inoltro al proprio indirizzo e-mail privato.
- Verificare la presenza di un accordo sulla riservatezza pertinente prima di condividere informazioni riservate.
- Assicurarsi che i documenti fisici contenenti informazioni riservate vengano smaltiti in tutta sicurezza, in appositi contenitori o tramite macchine distruggi-documenti.
- Non condividere informazioni sensibili di Yara attraverso i social media o altri canali esterni.

- Non memorizzare informazioni sensibili di Yara su servizi e dispositivi di archiviazione cloud esterni non autorizzati.
- Le informazioni sensibili memorizzate su dispositivi di archiviazione esterni devono essere protette dall'accesso non autorizzato mediante l'uso del tool per la protezione delle informazioni fornito da IT (Azure Information Protection) o assicurandosi che non vengano mai lasciate incustodite. Tali dispositivi includono computer e laptop, ma anche chiavette USB, hard drive esterni e smartphone.

Abbiamo inoltre l'obbligo di proteggere le informazioni riservate che ci vengono affidate dai clienti e dai partner commerciali. I dipendenti non devono mai condividere informazioni dei partner e dei clienti, a meno che la divulgazione di tali dati non sia esplicitamente autorizzata o richiesta dalla legge.

13.2 Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale, una delle risorse più preziose di Yara, comprende tutte le idee o informazioni aziendali e commerciali possedute da Yara, ad esempio dati su metodologie o prodotti esclusivi e informazioni riservate. Ciò include segreti commerciali, know-how, brevetti, marchi di fabbrica e materiali protetti da copyright. Ricordare che Yara conserva la proprietà esclusiva di tutta la proprietà intellettuale concepita o sviluppata durante il rapporto lavorativo con i dipendenti, se tali attività vengono eseguite in correlazione con il lavoro svolto per Yara.

È necessario rispettare i diritti di proprietà intellettuale sia di Yara che delle altre persone ed entità. Ciò significa che è necessario osservare tutte le leggi applicabili relative alla proprietà intellettuale di Yara e dei nostri partner commerciali. È inoltre necessario rispettare i diritti associati all'uso dei software gratuiti o di tipo shareware.

13.3 Dispositivi elettronici

Sebbene Yara sia consapevole del fatto che i computer e gli altri dispositivi informatici aziendali possono essere usati occasionalmente per fini privati, si tratta comunque di dispositivi forniti per uso professionale.

- Prestare particolare attenzione quando si utilizzano social media o servizi di intrattenimento sui computer e sui sistemi IT aziendali.
- Non installare sui dispositivi di Yara software non autorizzati, riprodurre in streaming o memorizzare musica piratata o altri tipi di file di intrattenimento digitale.
- Non utilizzare il proprio indirizzo e-mail Yara e la propria password per iscriversi a forum esterni né rappresentare Yara, salvo espressamente autorizzati in tal senso.
- In qualsiasi momento e luogo (a casa, in ufficio, durante gli spostamenti), proteggere l'accesso ai dispositivi di Yara e alle informazioni memorizzate, evitando di condividere le password o di consentire l'accesso a parti non autorizzate (inclusi i componenti della propria famiglia).
- Imparare a evitare i tentativi di furto delle informazioni elettroniche di Yara (phishing).



14

Riservatezza dei dati

Siamo tutti tenuti a proteggere la riservatezza e i dati personali dei nostri colleghi, clienti, fornitori e partner commerciali. Tutti i dipendenti di Yara che potrebbero elaborare o trattare dati personali devono quindi essere a conoscenza dei requisiti applicabili.

Le seguenti Direttive sulla riservatezza dei dati implementate da Yara e le relative procedure e linee guida definiscono le modalità di elaborazione e protezione dei dati personali all'interno dell'azienda:

- Direttiva sulla riservatezza dei dati dei dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali di Yara; e
- Direttiva sulla riservatezza dei dati dei dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali di Yara per il Regno Unito.

Tutti i dipendenti di Yara sono tenuti a rispettare tali direttive. Le violazioni delle informative sulla riservatezza dei dati di Yara possono determinare azioni disciplinari, fino alla rescissione del contratto di lavoro.

Che cosa sono i dati personali?

Per "dati personali" si intendono tutte le informazioni relative a un individuo identificato o identificabile che possono essere utilizzate, da sole o insieme ad altre informazioni, per contattare, localizzare o in altro modo identificare una persona. Alcuni esempi tipici di dati personali sono nome, numero di telefono e indirizzo e-mail di un dipendente o di un cliente, oltre ad analisi delle prestazioni, informazioni sullo stipendio, ore di lavoro, profilo utente e registri elettronici delle attività relativi all'uso delle risorse IT da parte di un singolo individuo.

Le informazioni su una società non sono di per sé dati personali. Tuttavia, le informazioni di contatto di un rappresentante della società (ad esempio un rappresentante di un cliente) costituiscono dati personali e devono essere trattate di conseguenza. Nel caso di un'impresa individuale, anche le informazioni di contatto, il nome e i modelli di acquisto dell'individuo rappresentano dati personali soggetti a requisiti stringenti. Per altri esempi di dati personali, consultare la pagina sulla riservatezza dei dati su Pulse.

Trattamento dei dati personali

Quando si elaborano dati personali relativi ad altre persone, è necessario proteggerli, limitare l'accesso non autorizzato e impedirne la divulgazione accidentale, seguendo le Politiche sulla riservatezza dei dati di Yara

e le procedure e linee guida correlate. In questo contesto, per "elaborazione" si intende qualsiasi operazione che coinvolga o utilizzi dati personali, ad esempio registrazione, raccolta, archiviazione, alterazione, eliminazione, divulgazione o altri meccanismi che rendono disponibili i dati personali. È importante tenere presente che in determinate aree di responsabilità, come risorse umane, IT, approvvigionamento e Farming Solutions, l'elaborazione dei dati personali deve seguire routine specifiche.

Un principio fondamentale nel campo della riservatezza e dei dati personali è che tali dati possono essere utilizzati solo per scopi specificati, espliciti e legittimi. Questo significa che i dipendenti di Yara possono raccogliere, usare o in altro modo elaborare solo i dati personali necessari per determinati scopi. Tali scopi devono essere oggettivamente giustificati dalle attività di Yara. Un altro principio importante è la minimizzazione dei dati. Non raccogliere più dati personali del necessario, definire un periodo di conservazione e assicurarsi che dopo tale periodo i dati personali siano cancellati.

La gestione e la protezione dei dati personali in conformità alle leggi vigenti sono più importanti che mai, in vista dell'enorme valore della digitalizzazione e delle informazioni in generale e della legge dell'Unione Europea sulla protezione dei dati (Regolamento generale sulla protezione dei dati o GDPR) in vigore da maggio 2018. Oltre ai danni in termini di reputazione, le organizzazioni non conformi al GDPR possono essere soggette a pesanti sanzioni finanziarie, fino al 4% del fatturato annuale globale o a 20 milioni di euro. È quindi estremamente importante che i dipendenti che trattano dati personali agiscano in conformità alle regole applicabili.

Per ulteriori informazioni sulla gestione dei dati personali, visitare la pagina Pulse sulla riservatezza dei dati o contattare il Responsabile della riservatezza dei dati o il Coordinatore regionale della riservatezza dei dati.





15 Sostenibilità, i nostri stakeholder e la nostra comunità

15.1 Sostenibilità

Nell'ottica della missione e della visione di Yara, abbiamo aggiornato la strategia aziendale, con l'ambizione di diventare l'azienda di nutrizione delle colture del futuro. Questa ambizione è maturata nel contesto della crisi climatica e naturale, delle evoluzioni del settore agricolo globale, dell'aumento della concorrenza e dell'influenza dei consumatori sulla catena del valore alimentare.

Yara ha due priorità strategiche: accelerare l'eccellenza operativa ed espandere la nostra portata globale e la nostra offerta. In base a queste priorità, ci siamo impegnati in azioni concrete volte a migliorare le prestazioni.

Dobbiamo essere in prima linea nello sviluppo di pratiche agricole sostenibili, favorire l'economia dell'idrogeno e diventare più sostenibili nelle nostre attività. Dobbiamo sperimentare nuovi modelli estendibili su larga scala per condividere le nostre conoscenze con un numero maggiore di agricoltori e clienti.

Dobbiamo puntare a superare la concorrenza concentrandoci sull'eccellenza operativa e sull'essere i migliori in tema di sicurezza, e dobbiamo trovare nuovi metodi innovativi per monetizzare la nostra conoscenza per trasmetterla agli agricoltori e ai clienti industriali.

Abbiamo dichiarato l'ambizione di diventare un'azienda a impatto zero sul clima entro il 2050 nell'intera catena del valore. Per raggiungere questo obiettivo, sfrutteremo la nostra posizione di leadership per definire gli standard del settore e creare soluzioni di nutrizione delle colture più sostenibili supportate dai nostri prodotti a base di nitrati.

Abbiamo ricoperto un ruolo attivo nello sviluppo di target di emissioni per il settore dei fertilizzanti. Riteniamo che sostenibilità e creazione di valore vadano di pari passo. Pertanto, Yara si impegna nell'innovazione in maniera convinta, scegliendo di diventare parte integrante della soluzione.

15.2 Sponsorizzazioni

Una sponsorizzazione è uno scambio di valore in cui Yara finanzia un impegno a sostegno della propria missione e visione per la quale riceve un compenso specifico e definito. Tutte le attività che sponsorizziamo devono essere in linea con la nostra missione e visione. Sponsorizziamo istituti o attività che supportano la nostra storia o lo sviluppo economico delle aree nelle quali operiamo.

Le sponsorizzazioni si basano su un accordo formale tra due parti e sono considerate uno strumento di marketing e posizionamento. Tenere presente che Yara non supporta i singoli individui.

Tutte le sponsorizzazioni di Yara devono essere in linea con la nostra missione e visione e devono inoltre:

- Aumentare la consapevolezza del marchio
- Migliorare la nostra missione e la nostra visione
- Sostenere la nostra storia e la nostra tradizione
- Promuovere la diversità e l'inclusione

- Riflettere il nostro importante contributo alla comunità locale
- Ottimizzare le relazioni con i clienti
- Responsabilizzare gruppi e associazioni che promuovono le economie locali
- Supportare le iniziative locali a sostegno della nostra missione di nutrire il mondo e proteggere il pianeta.

Nell'ambito del nostro impegno, dobbiamo puntare a una maggiore visibilità del marchio promuovendo l'azienda, ad esempio includendo un discorso di apertura o una presentazione nel programma dell'evento.

Le iniziative di sponsorizzazione a livello locale vengono approvate dal manager di sito, stabilimento, paese o figura equivalente.

Le sponsorizzazioni a livello di stabilimento regionale o globale vengono approvate dal relativo team di gestione regionale o esecutivo.

Le sponsorizzazioni a livello aziendale o globale sono quelle ancorate all'ambizione strategica e alla missione e visione di Yara. Le sponsorizzazioni aziendali possono inoltre avere un potenziale di espansione geografica con una portata o un impatto globale. Le sponsorizzazioni aziendali devono sempre coinvolgere il reparto Brand & Corporate Positioning e devono ricevere assistenza e approvazione dal team di gestione esecutivo competente.

La persona o il gruppo che prende una decisione in merito a un investimento comunitario, una sponsorizzazione o una borsa di studio è responsabile dell'integrità della procedura e del risultato finale. Ciò include le seguenti responsabilità:

- Accertarsi che il contributo non costituisca un atto di corruzione, anche apparente.
- Verificare l'assenza di conflitti di interessi reali, potenziali o percepiti.
- Garantire la responsabilità, la trasparenza e l'uso corretto dei fondi per gli scopi previsti, gestendo e monitorando regolarmente i contributi.
- Accertarsi che i contributi non siano destinati né vadano a vantaggio di un funzionario pubblico¹ (o di un soggetto ad esso legato), responsabile della supervisione delle attività di Yara o in grado di influenzare queste ultime.

¹ Per la definizione, vedere la sezione 9.4 Regali a funzionari pubblici

- Assicurarsi che il contributo rispetti pienamente la procedura di Integrity Due Diligence laddove applicabile.

Tutte le sponsorizzazioni devono essere dichiarate utilizzando il modulo di registrazione delle sponsorizzazioni disponibile su Pulse.

15.3 Donazioni

Una donazione è solitamente un pagamento o contributo una tantum senza aspettarsi nulla in cambio. Tutte le donazioni effettuate da Yara devono essere approvate in conformità alle matrici delle autorità competenti.

Dal punto di vista del marketing, le donazioni devono essere mantenute al minimo ed essere effettuate principalmente in situazioni di emergenza. Le donazioni non devono mai essere elargite a:

- Entità che sono partner commerciali attuali o potenziali
- Singoli individui

Per qualsiasi domanda sulle donazioni, contattare il manager della conformità regionale.

15.4 Lobbismo

Yara è consapevole dell'importanza della diffusione della propria posizione sulle questioni importanti per i nostri stakeholder. A tale scopo, Yara si riserva il diritto di chiedere ai lobbisti di agire per conto dell'azienda, a patto che questi ultimi comunichino ai funzionari del governo, agli enti pubblici o alle organizzazioni con cui interagiscono che rappresentano Yara. I lobbisti sono considerati intermediari e sono soggetti al processo IDD in conformità alla nostra procedura IDD (vedere la sezione 10.1 Intermediari che operano per conto di Yara).

I lobbisti sono tenuti a seguire regole rigorose e il reparto Corporate Affairs deve esercitare una vigilanza completa di tutte le attività di lobbismo di Yara. Tutti i lobbisti selezionati dall'azienda devono osservare tutti i regolamenti e le leggi applicabili.

15.5 Attività e contributi in ambito politico

Yara incoraggia tutti i dipendenti a esercitare volontariamente il proprio diritto personale di partecipazione alla vita politica. Tuttavia, è necessario svolgere le attività politiche con il proprio tempo e utilizzando le proprie risorse. Inoltre, i dipendenti devono assicurarsi che le attività e i contributi svolti in ambito politico non creino conflitti di interessi.

Yara non offre regali, donazioni o aiuti di altro tipo a partiti politici o a singoli personaggi politici.

È vietato offrire direttamente fondi o risorse aziendali a qualsiasi partito politico, a qualsiasi persona che riveste o mira a rivestire un incarico pubblico e a qualsiasi altra entità politica, religiosa o ideologica. È inoltre vietato discutere di questioni politiche con funzionari pubblici o partecipare ad attività politiche per conto di Yara, tranne che in conformità alle leggi locali e alla politica regionale applicabile e di concerto con i reparti Comunicazione aziendale e Corporate Affairs di Yara.

In caso di domande, contattare il proprio line manager, il reparto Corporate Affairs o il reparto Etica e conformità.

15.6 Comunicazioni al pubblico su Yara

Durante le comunicazioni al pubblico su Yara, è fondamentale procedere in modo coerente e competente. Pertanto, solo i portavoce autorizzati possono interagire con i media e gli analisti di investimenti per conto di Yara. Tutto questo è descritto nell'informativa sulla divulgazione delle informazioni dello Yara Steering System.

15.7 Condotta personale sui social media

Le linee guida per l'uso personale dei social media da parte dei dipendenti sono incluse nella procedura sui social media, disponibile sullo Yara Steering System. Consultare anche il Manuale sui social media per informazioni e suggerimenti su come utilizzare i social media in modo corretto ed efficace. Il Manuale sui social media è disponibile su Pulse alla voce Funzioni aziendali della sezione Comunicazione aziendale.



16

Ulteriori strumenti nell'ambito dell'etica e della conformità

Sono disponibili ulteriori strumenti per aiutare i dipendenti a prendere le decisioni più appropriate.

16.1 Pagine Pulse su etica e conformità

Informazioni dettagliate sulla maggior parte degli argomenti trattati in questo documento sono disponibili nelle pagine Pulse su etica e conformità.

16.2 Corso di e-learning

Il corso completo di e-learning interattivo sul Codice di condotta di Yara, disponibile sulla piattaforma Learning di Yara, fornisce ulteriori consigli pratici su molti degli argomenti trattati in questo documento. Il corso è obbligatorio ogni due anni per tutti i dipendenti che hanno accesso alla piattaforma Learning di Yara e tratta un'ampia gamma di argomenti, tra cui Integrity Due Diligence, diritti umani, partner commerciali, corruzione, condotta personale, pagamenti per ottenere agevolazioni, regali e ospitalità.

16.3 Sessioni di formazione su etica e conformità

Il reparto Etica e conformità ha messo a punto un programma di formazione personalizzato, interattivo e individuale rivolto ogni anno a migliaia di dipendenti. Se si riceve l'invito a partecipare ad una sessione di formazione di questo tipo, si prega di considerarla obbligatoria e di fare il possibile per parteciparvi.

È inoltre possibile richiedere sessioni di formazione per il proprio reparto, contattando direttamente il manager della conformità regionale o il reparto Etica e conformità.

16.4 Schede di orientamento

Apposite schede di orientamento forniscono consigli pratici dettagliati su argomenti selezionati del Codice di condotta. In particolare:

- Pagamenti per ottenere agevolazioni
- Conflitti di interessi
- Agenti e intermediari
- Funzionari pubblici
- Gestione dei contratti
- Processo decisionale etico

Le schede di orientamento sono disponibili (solo in lingua inglese) nelle pagine relative a Etica e conformità su Pulse.

17

Glossario

Collusione

La collusione è un accordo, o una forma di intesa comune, stipulato tra due o più concorrenti allo scopo di limitare la concorrenza e ottenere un vantaggio indebito. Spesso si tratta di accordi (o "intese comuni") tra aziende, detti anche "cartelli", finalizzati a dividere i mercati, fissare i prezzi o limitare la produzione.

Conflitto di interessi

I conflitti di interessi sorgono quando i propri interessi personali interferiscono, o sembrano interferire, con gli interessi di Yara.

Corruzione

Si tratta dell'abuso di un potere conferito per ottenere un guadagno privato e l'ottenimento di un vantaggio improprio in virtù della propria posizione.

Dati personali

Tutte le informazioni relative a un individuo identificato o identificabile che possono essere utilizzate, da sole o insieme ad altre informazioni, per contattare, localizzare o in altro modo identificare una persona.

Donazione

È un pagamento o contributo una tantum senza aspettarsi nulla in cambio.

Frode

Un atto o un'omissione intenzionale, destinata a privare altri soggetti della proprietà o a eludere procedure con l'inganno o altri mezzi sleali.

Funzionario pubblico

Chiunque lavori o agisca per conto di un'autorità governativa nazionale, regionale o locale; un'entità detenuta o controllata dallo Stato; dipendenti o agenti di organizzazioni internazionali pubbliche; partiti politici, esponenti di partiti e candidati a cariche pubbliche e chiunque agisca in veste ufficiale o per conto di un'agenzia o di un ente governativo, comprese le persone che ricoprono cariche legislative, amministrative o giudiziarie e i membri delle forze armate e di polizia.

Giurisdizione all'estero

Le giurisdizioni all'estero sono territori nei quali le autorità possono avere una visione limitata a fini fiscali o di altra natura.

Informazioni riservate

Informazioni non di pubblico dominio particolarmente critiche per Yara o per i suoi dipendenti o partner commerciali.

Insider trading

La negoziazione di azioni o altri titoli di un'azienda pubblica sulla base di informazioni rilevanti e non disponibili pubblicamente sull'azienda.

Integrity Due Diligence

Il processo di indagine dell'integrità dei partner commerciali potenziali e attuali.

Intermediario

Un intermediario è un'azienda o una persona fisica che agisce per conto di Yara. Alcuni esempi di intermediari sono consulenti, appaltatori, agenti, rivenditori, broker o distributori.

Joint venture

Un'attività contrattuale tra due o più parti.

Lobbismo

Il processo legittimo di influenzare le politiche pubbliche e governative, le azioni o le decisioni dei funzionari del governo a tutti i livelli.

Molestie

Qualsiasi comportamento indesiderato nei confronti di altre persone in grado di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio, umiliante, degradante od offensivo, con ripercussioni negative sulla dignità e sul benessere psicologico di altre persone.

Pagamenti per ottenere agevolazioni

Pagamenti, in denaro o in natura, elargiti per il completamento puntuale di un'azione di routine. Si tratta di azioni che il destinatario è tenuto a svolgere, ad esempio elaborazioni di documenti ed emissioni di permessi. Il pagamento ha un valore nominale correlato all'economia locale.

Partner commerciale

Tutte le persone con cui Yara intrattiene relazioni commerciali, vale a dire, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: fornitori, clienti, distributori, agenti, intermediari, rivenditori, consulenti, appaltatori, collaboratori, lobbisti e partner in joint venture.

Proprietà intellettuale

Una proprietà (come un'idea, un'invenzione o un processo) che deriva da attività mentali o intellettive oppure da una relativa applicazione, diritto o registrazione.

Riciclaggio di denaro

Il trasferimento dei proventi di reati attraverso il sistema finanziario per occultarne la natura.

Ritorsione

Qualsiasi azione, pratica od omissione con risvolti negativi che deriva dalla segnalazione di un problema da parte di un dipendente o ne è una reazione.

Sponsorizzazione

Scambio di valore in cui si finanzia un impegno per cui si riceve un compenso specifico e definito.

Restrizioni verticali

La restrizione verticale è un tipo di limitazione associata a un accordo commerciale tra aziende che operano a livelli diversi della catena di produzione o distribuzione. Gli accordi di questo genere impongono normalmente restrizioni alle condizioni di acquisto, vendita o rivendita dei beni e servizi da parte delle aziende coinvolte.

Photos: Yara, Getty Images e Unsplash: Marvin Meyer, Annie Spratt, Arum, Benjamin Lizardo, Charles Deluvio, Crew, Gregory Hayes, Janko Ferlic, John Mark Strange, Kira auf der Heide, Maizan Daniswara, Marvin Meyer, Remi Walle, Mauro Mora, Rob Hampson, Robert Bye & YouXVentures.

Yara International ASA
Drammensveien 131
N-0277 Oslo
Norvegia
Tel: +47 24 15 70 00
Fax: +47 24 15 70 01

© 2022 Yara. Tutti i diritti riservati.

Gennaio 2022

