



SASOL

CODICE ETICO



NUMERO POLICY: GEO-001
VERSIONE: 3
DATA DI ENTRATA IN VIGORE: mercoledì 1 luglio 2015
APPLICABILE A: TUTTI I DIRIGENTI E DIPENDENTI SASOL
REGIONE: GLOBAL

Policy Name: Sasol Code of Ethics (Unabridged version)		
Numero Policy: GEO-001		Versione: 003
Approvata da: Nomination, Governance, Social & Ethics Committee	Proposta da: Group Executive Committee	Proprietario Policy: Y Ndema (Chief Ethics & Compliance Officer)
Data approvazione: 5 giugno 2015		Data di entrata in vigore: mercoledì 1 luglio 2015

INDICE

• A: Messaggio da David Constable, Sasol President and CEO	6
• B: Introduzione	7
• C: Valori Condivisi Sasol	8
• D: Rispetto del Codice Etico	9
• E: Policy Sasol sul Rispetto dei Diritti Umani	10
• F: Violazioni del Codice Etico Sasol	11
• G: Whistleblowing	12
• H: Informazioni protette	13
• I: Emendamenti del Codice Etico	15
• PRINCIPI ETICI E NORME COMPORTAMENTALI DI SASOL	
• 1. RESPONSABILITA'	17
• 1.1. Relazioni coi Partner	17
• 1.2. Conformità	18
• 1.3. Buon governo e pratiche di gestione etica	19
• 1.4. Rapporti e impegni con il Governo	20
• 1.5. Salvaguardia e utilizzo degli assetti aziendali	21
• 1.6. Qualità del servizio clienti e dei prodotti	22
• 1.7. Sicurezza, salute e protezione dell'ambiente	23
• 1.8. Utilizzo dell'"information e communication technology"	24

INDICE

• 2. ONESTÁ	25
• 2.1. Trattative oneste	25
• 2.2. Segnalazioni accurate	26
• 2.3. Concussione, frode, corruzione e riciclaggio di denaro	27
• 2.4. Conflitto di interessi	29
• 2.5. Doni ed intrattenimenti	30
• 2.6. Donazioni e sponsorizzazioni	32
• 2.7. Rapporti di affari con partner, fornitori e clienti	33
• 2.8. Importazioni ed esportazioni	35
• 3. CORRETTEZZA	36
• 3.1. Trattative giuste ed eque	36
• 3.2. Decisioni aziendali	37
• 3.3. Legge sull'anti-trust e sulla concorrenza	38
• 3.4. Politiche di approvvigionamento e contrattuali	39
• 3.5. Informativa equa e tempestiva	40
• 3.6. Pari opportunità e diversità	41
• 3.7. Condizioni di impiego	43

• 4. RISPETTO	44
• 4.1. Diritti Umani	44
• 4.2. Sicurezza sul luogo di lavoro	45
• 4.3. Abuso di alcol, droga e altre sostanze	46
• 4.4. Relazioni coi Partner	47
• 4.5. Molestie o comportamento abusivo sul posto di lavoro	48
• 4.6. Protezione della proprietà intellettuale e delle informazioni confidenziali interne	49
• 4.7. Comunità locali	52
• 4.8. Privacy personale	53
• NOTA DI CHIUSURA	54

A. MESSAGGIO DA DAVID CONSTABLE, SASOL PRESIDENT AND CEO



Con il nostro Codice Etico (“il Codice”), intendiamo creare un ambiente di lavoro di cui tutti possiamo essere orgogliosi: un’Azienda di successo che si è guadagnata la reputazione di essere etica, e un mondo reso migliore dalle nostre azioni. Considerate le nostre diversità, da un punto di vista geografico, culturale, linguistico e lavorativo, noi rimaniamo One Sasol: uniti da valori e principi etici comuni, nonché dall’impegno condiviso di raggiungere i più alti standard di condotta etica.

Il Codice rappresenta la nostra volontà di agire correttamente. Lavorando per Sasol, accettiamo di sostenere questo impegno. Non c’è bisogno di dirlo che chi non segue il Codice mette a rischio se stesso, i suoi colleghi e Sasol. I principi, gli standard e gli impegni racchiusi nel Codice non sono mere linee guida e raccomandazioni, bensì requisiti a cui prestare attenzione e aderire obbligatoriamente durante ogni transazione, interazione, decisione e attività lavorative.

Mantenere un atteggiamento etico in tutto ciò che facciamo è un elemento essenziale per riuscire ad integrare un’organizzazione guidata dai valori con la cultura ad alto rendimento per cui stiamo lottando. L’alto rendimento deve essere ottenuto nel pieno rispetto della parola e dello spirito del Codice.

David

David E Constable
President and Chief Executive Officer
Sasol Limited

B. INTRODUZIONE

Sasol ha un approccio “tolleranza zero” per qualsiasi condotta non etica, sia che le conseguenze fossero lievi o gravi per il gruppo. Tolleranza zero per una condotta non etica significa che i Manager non possono ignorare qualsiasi deviazione dal Codice che abbia luogo all’interno della loro area di responsabilità e devono mettere in atto opportune azioni correttive o disciplinari ogni volta che qualcuno non dovesse rispettare il Codice. Non prendere provvedimenti è considerata di per sé un’azione non etica e verranno presi provvedimenti nei confronti di quei Manager che dovessero ignorare una condotta non etica all’interno della propria area di responsabilità. Le misure che adottiamo da sempre sono volte a garantire che la condotta del nostro personale sia coerente con i nostri principi e i nostri standard etici. Con lo sviluppo e la crescita della nostra Azienda, i nostri principi etici si sono evoluti per adeguarsi alla natura mutevole del Gruppo Sasol e degli ambienti in cui operiamo; ma nel profondo, la nostra etica è sempre stata spinta dai principi fondamentali di Responsabilità, Onestà, Correttezza e Rispetto. E’ rimanendo fedeli a questi quattro modelli etici che ci siamo potuti guadagnare la forte reputazione e il livello di successo di cui godiamo oggi.

Il nostro programma di etica professionale è costruito sul Sasol Code of Ethics (Codice Etico Sasol) L’obiettivo di questo programma è quello di garantire che il nostro successo continui ad essere radicato nei principi e nella reputazione che Sasol ha conquistato come business etico. Il motto del programma è “Etica Sempre” - che significa che TUTTI in Sasol hanno la responsabilità di agire SEMPRE eticamente in TUTTO ciò che fanno.

Il Code of Ethics è solo una parte di un programma etico molto più complesso. Se vi servissero maggiori informazioni sul programma di etica professionale Sasol, potete cliccare sul link EthicsAlways nella Sasol Intranet, oppure contattare il Group Ethics Office all’indirizzo http://inet.sasol.com/en-za/GovernanceandEthics/GroupEthicsOffice/Documents/Contact%20details/ethics_officer_details.pdf

C. VALORI CONDIVISI SASOL

I nostri valori condivisi definiscono ciò che rappresentiamo come Azienda e guidano le nostre azioni e i nostri comportamenti.

I nostri sei valori condivisi sono:

- **Sicurezza:**
Puntiamo al “rischio zero” e tutto ciò che facciamo, lo facciamo in modo sicuro.
- **Persone:**
Creiamo un ambiente di lavoro prudente, impegnato e pratico che riconosce il contributo sia dei singoli individui che della squadra al fine di perseguire un alto rendimento.
- **Integrità:**
Le nostre azioni sono coerenti con i nostri valori, con i nostri modelli e principi etici.
- **Responsabilità:**
Ci assumiamo la responsabilità sia dei nostri comportamenti individuali che di squadra.
- **Focalizzati sui Partner:**
Offriamo ai nostri Partner prodotti di qualità, soluzioni di servizio e creazione di valori.
- **Eccellenza in ciò che facciamo:**
Manteniamo le nostre promesse, con un valore aggiunto che supera le aspettative.

In quanto valore condiviso, l'INTEGRITA' ci porta ad agire sempre in modo corretto e a mantenere il più alto livello di condotta etica nelle nostre relazioni con gli altri, fornitori, clienti ed ogni altro partner. Il presente Codice di Etica mette in chiaro il nostro impegno per l'integrità e un comportamento etico.

D. RISPETTO DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico Sasol si applica a livello globale, in modo uniforme e senza eccezioni, a tutte le imprese, i dipendenti, i dirigenti, gli imprenditori e i partner commerciali di Sasol. Il rispetto di questa politica è in ultima analisi responsabilità di ogni direttore, dipendente e parte contraente che agisca per conto di Sasol, nonché è una condizione del loro impiego o contratto. Ogni dipendente e dirigente Sasol deve capire come applicare il Codice nella propria area di responsabilità, rispettare il Codice in ogni pratica lavorativa e mantenere un comportamento che rifletta in modo positivo e promuova i propositi del Codice. Coloro i quali ricoprono ruoli di leadership hanno anche il dovere e la responsabilità di far rispettare i nostri modelli etici nelle loro aree di pertinenza.

E. POLICY SASOL SUL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Sosteniamo la protezione e il progresso dei diritti umani in tutte le sfere dei nostri affari e ci assumiamo la responsabilità di rispettare i diritti umani e di scongiurare la complicità nell'abuso dei diritti umani, in tutto ciò che facciamo e nelle nostre relazioni. Il nostro approccio ai diritti umani è regolamentato dalla Costituzione della Repubblica del Sud Africa, 1996 oltre che da svariati trattati internazionali. Tra gli altri, aderiamo ed approviamo l'United Nations Global Compact e i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

Per mantenere il nostro impegno a favore dei diritti umani è necessario un coinvolgimento costante delle parti interessate. Riportiamo ogni anno il nostro rendimento in materia di diritti umani, in conformità con le Sustainability Reporting Guidelines del Global Reporting Initiative (GRI), un Rapporto Integrato di Sasol. Inoltre, siamo aperti ad un impegno trasparente con le parti interessate in risposta a questioni specifiche.

Questo Codice esprime la nostra policy sul rispetto e sul progresso dei diritti umani universalmente riconosciuti in tutte le sfere del nostro business, i cui dettagli sono trattati nelle sezioni pertinenti del Codice.

F. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO SASOL

Violazioni del presente Codice Etico porteranno ad azioni disciplinari ai sensi delle procedure disciplinari di Sasol, in linea col nostro proposito di condurre l'Azienda Sasol con integrità, ossia con tolleranza zero per una condotta non etica. Azioni disciplinari possono includere sanzioni fino al licenziamento.

Sosteniamo la comunicazione libera e aperta e ci sforziamo di creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio discutendo di problemi etici con i loro Responsabili. Riconosciamo inoltre che gli individui i cui interessi etici e diritti umani siano stati pregiudicati dovrebbero avere accesso ad adeguati meccanismi di reclamo, e che dovrebbero essere adottate misure per rimediare al danno causato con tempistiche ragionevoli.

G WHISTLEBLOWING

Una condotta non etica ed eventuali trasgressioni del Codice Etico devono essere riportati tempestivamente e gestiti tramite gli appropriati meccanismi. Se venite a conoscenza di una circostanza od azione che sembri violare i valori Sasol, il Codice Etico, le policy o le leggi Sasol a cui siamo soggetti, dovete contattare al più presto il vostro supervisore o manager. Se non ottenete una risposta alla vostra domanda, oppure se, collaborando con il vostro manager o attraverso altri meccanismi appropriati, non riuscite a risolvere un problema materia del Codice, dovrete contattare la Sasol EthicsLine per segnalare la questione. Di seguito i dettagli:

Sud Africa	0800 016 017	Italia	800 786 522
Canada	1855 421 8968	Singapore	1800 216 3302
Cina	400 1203 284	Regno Unito	0800 032 4498
Germania	0800 182 5967	USA	1800 489 1727

e-mail: sasol@ethics-line.com

I dettagli di contatto della Sasol EthicsLine si possono trovare anche nella Sasol Intranet al link "EthicsAlways" e nel sito internet di Sasol nel menù "Sostenibilità".

La Sasol EthicsLine è gestita indipendentemente ed esternamente da "Tip-offs Anonymous", divisione della Deloitte e certificata presso l'Istituto Etico del Sud Africa in quanto soddisfa gli Standard EO1.1.1 delle Hotline Esterne di Whistleblowing, che impongono condizioni molto severe sulla riservatezza.

La EthicsLine è un sistema confidenziale e indipendente attraverso il quale chiunque può segnalare il sospetto di trasgressioni del Codice. Se la persona che fa la segnalazione lo desidera, lui o lei può rimanere anonimo/a o richiedere che la sua identità venga mantenuta segreta. Verranno effettuate indagini su ogni segnalazione valida (se verranno fornite informazioni sufficienti) e verranno adottate misure correttive appropriate. Dipendenti e Dirigenti che violino lo spirito o la parola del Codice sono soggetti ad azioni disciplinari, che potrebbero portare alla risoluzione del rapporto di lavoro.

H. INFORMAZIONI PROTETTE

Proibiamo severamente qualsiasi forma di ritorsione, intimidazione, molestia o persecuzione ai danni di un dipendente che, in buona fede, faccia rapporto o riferisca di un atteggiamento che, a suo ragionevole giudizio, violi il Codice Etico di Sasol. Le ritorsioni ai danni dei dipendenti sono proibite anche qualora le loro segnalazioni, in seguito ad indagini, dovessero rivelarsi infondate.

Questa policy anti-ritorsioni è volta ad incoraggiare tutti i lavoratori a collaborare con Sasol nelle indagini di qualsiasi tipo, fornendo informazioni oneste, veritiere ed esaustive senza paura di subire ritorsioni.

Nessun lavoratore, indipendentemente dal Paese in cui è operativo, subirà licenziamenti, retrocessioni, sospensioni, minacce, molestie, intimidazioni, costrizioni o rappresaglie di alcun tipo in conseguenza ad una segnalazione fatta **in buona fede** di una possibile violazione del Codice o in conseguenza alla sua collaborazione alle indagini su accuse mosse in buona fede.

PER BUONA FEDE si intende la sincera convinzione o motivazione priva di malizia e senza il desiderio di defraudare gli altri. Ciò prevede che la segnalazione sia completa di tutte le informazioni relative alla particolare situazione che ritenete violi il Codice Etico Sasol, una policy Sasol o la legge e tali informazioni devono essere motivate da un'autentica preoccupazione o dal sospetto che si stia verificando una condotta non etica.

I dipendenti hanno l'obbligo di partecipare in buona fede alle indagini interne sulle ritorsioni. I dipendenti che fanno una segnalazione in buona fede o partecipano alle indagini o ai processi nel rispetto di questa policy, in ogni caso, non sono esonerati dai loro obblighi di lavorare e comportarsi nel rispetto delle norme vigenti in materia di prestazioni e condotta.

Le segnalazioni sottoposte a Sasol **in cattiva fede**, o che contengano risaputamente notizie false e tendenziose, non sono accettabili e possono innescare azioni disciplinari od altre azioni correttive.

PER CATTIVA FEDE si intendono quelle segnalazione che siano intenzionalmente e maliziosamente ingannevoli, laddove la persona che segnala un fatto è consapevole di fornire informazioni false o laddove questa persona intenda compromettere indebitamente la reputazione di una persona o di un organismo, al fine di trarne vantaggio.

Prendiamo molto sul serio ogni denuncia di ritorsione. Tutti questi reclami saranno esaminati prontamente e verranno svolte indagini e prese misure adeguate, comprese azioni disciplinari fino al licenziamento del dipendente ritenuto responsabile di rappresaglie. Chi ritenesse di essere stato vittima di ritorsioni può contattare l'Ethics Office Group o il Chief Compliance and Ethics Officer.

I. EMENDAMENTI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico verrà revisionato periodicamente dal Chief Compliance and Ethics Officer di Sasol, che stabilirà se è necessario apportare miglioramenti al fine di garantire che i nostri dipendenti soddisfino gli elevati standard etici che ci aspettiamo. Il Chief Compliance and Ethics Officer, di volta in volta, effettuerà modifiche non materiali del Codice per ragioni pratiche od organizzative, oppure pubblicherà note pratiche sulle implementazioni concrete di parti del Codice, se necessario. La Nomination, Governance, Social and Ethics Committee ha il compito di approvare le revisioni materiali al Codice Etico, per conto del Consiglio di Amministrazione di Sasol.

**PRINCIPI ETICI
E NORME
COMPORAMENTALI
DI SASOL**

1. RESPONSABILITA'

Agiamo con responsabilità in tutto ciò che facciamo.

1.1 Relazioni coi Partner:

Ci assumiamo la responsabilità delle azioni dei nostri partner

Conquistare la fiducia dei nostri partner è essenziale per la nostra Azienda e ci impegniamo ad agire con responsabilità nei confronti di tutti i nostri partner. Come un cittadino aziendale responsabile, noi costruiamo relazioni con tutti i nostri partner, sulla base dei principi e delle norme che si evincono dai nostri valori e dal presente Codice e ci aspettiamo che i nostri partner ci ritengano responsabili di rispettare gli impegni contenuti in questo Codice.

Sasol è un membro firmatario di organismi internazionali come il Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC). Noi aderiamo ai principi stabiliti da tali organismi e ci impegniamo a rispettare i loro standard. Questi principi si possono trovare all'indirizzo: www.unglobalcompact.org.

1.2 Conformità:

Rispettiamo ogni requisito legale applicabile come standard minimo.

Data la natura globale delle nostre operazioni ed attività, siamo soggetti a molte giurisdizioni, con dipendenti e funzionari che lavorano sotto diverse leggi e normative in ciascun Paese. Ovunque operiamo o facciamo affari, ottemperiamo e ci conformiamo ai requisiti legali, alle leggi e alle normative locali che si applicano alla nostra attività, anche laddove la nostra condiscendenza sembrerebbe sfavorevole per Sasol. Tutti i dipendenti e i dirigenti sono responsabili di conoscere e rispettare le leggi che riguardano il loro lavoro ovunque si trovino.

Il rispetto delle leggi e delle policy Sasol è lo standard etico minimo al quale aderiamo, ma il nostro impegno in termini di condotta etica non si limita a questo. Laddove leggi, regolamenti e procedure aziendali si rivelassero indulgenti, oppure laddove dovessero esistere diversi standard locali, noi sceglieremo di seguire il Codice o altri requisiti locali, ossia la linea di maggiore integrità, quella che definisce i modelli comportamentali più elevati.

Questo vale anche per le leggi sanzionatorie, applicabili alle nostre attività. Ci atterremo a tutte le leggi sanzionatorie applicabili e, in caso di conflitto con altre leggi applicabili, ci confronteremo con le parti interessate per determinare il modo migliore per procedere in linea con il nostro Codice.

Prendiamo molto seriamente ogni caso di non conformità con i requisiti legali, le nostre policy, i regolamenti e le procedure approvati, sia in caso di trasgressioni che in caso di omissioni. Le nostre policy, i regolamenti e le procedure aziendali sono stati creati per garantire coerenza, correttezza e una gestione aziendale efficace in tutto il Gruppo.

I nostri fornitori possono lavorare con noi a condizione che rispettino a loro volta tutti i requisiti legali, le leggi locali e le relative policy Sasol. Tutti i lavoratori di Sasol che lavorano a contatto con i nostri fornitori, hanno il compito di assicurarsi di avere una conoscenza adeguata dei servizi e dei prodotti forniti, al fine di ridurre il rischio per Sasol, fosse di natura reputazionale, finanziaria o legale, di azioni illegali da parte dei nostri fornitori.

1.3 Buon governo e pratiche di gestione etica:

Noi aderiamo alle pratiche di buon governo e gestione etica.

Impegnarsi ad agire responsabilmente nei confronti dei nostri partner significa anche applicare una gestione irreprensibile di tutte le nostre attività. Il nostro approccio in materia di gestione, segnalazioni, assegnazione delle funzioni e delle pratiche di gestione è strutturato e trasparente. Inoltre abbiamo, e rispettiamo, procedure di approvazione adeguate al fine di garantire che le decisioni vengano valutate in modo imparziale, informato ed efficace. Dove necessario, i problemi vengono gestiti prontamente da un diretto superiore o dalle autorità di governo, in modo conciso e preciso, generando, così, attivamente, un ambiente in cui sono apprezzate le critiche costruttive e i feedback e dove possiamo imparare dai nostri successi e fallimenti.

È fondamentale effettuare controlli interni affidabili al fine di segnalare e denunciare questioni di natura finanziaria o altro in modo completo ed accurato. Tutti i Responsabili sono tenuti ad attivare adeguati meccanismi di controllo interno nelle loro aree di responsabilità e a garantire che le procedure di rispetto della legge e di gestione del rischio siano in linea con i requisiti del gruppo Sasol. Tale responsabilità si estende al rispetto di tutte le policy e le procedure applicabili e al controllo delle loro implementazioni, seguendo un approccio strutturato in fase di segnalazione, gestione del rischio, controlli e verifiche interni. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti familiarizzino e rispettino le policy e le procedure applicabili in relazione alle loro posizioni. Incoraggiamo tutti i lavoratori a parlare con i loro supervisor o i Responsabili qualora sospettassero che una procedura o una pratica aziendale non consenta di rilevare o impedire adeguatamente il rischio di incidenti, imprecisioni, i rifiuti e frode.

1.4 Rapporti e impegni con il Governo

Conduciamo i nostri affari in ambito governativo e politico in modo coerente con i nostri modelli etici.

Nell'intento di fare affare in Sud Africa e nel Mondo, interagiamo regolarmente con Governi e Funzionari Governativi. Ci impegniamo in modo costruttivo con tutti i Governi sotto le cui giurisdizioni operiamo e ci proponiamo di essere trasparenti e collaborativi nei rapporti con tutti gli Organi di Governo. Le Imprese Sasol non consentono o effettuano pagamenti o altro tipo di donazione a funzionari governativi o partiti politici. Sasol non è politicamente attiva in alcun Paese.

Il modo in cui ci comportiamo con i governi e nell'arena politica può influenzare la nostra reputazione, le nostre operazioni a livello globale, e la nostra capacità di lavorare con i funzionari di governo e altri partner. Contributi a partiti politici o funzionari di governo possono essere interpretati come un incentivo per un futuro trattamento di favore o come un'interferenza nel processo democratico, e, come tali, non sono in alcun modo consentiti.

I dipendenti impegnati in attività politiche di partito sono tenuti ad agire in qualità di privati cittadini e non in rappresentanza di Sasol e devono rendere chiaro che non rappresentano la Società in tali attività.

E' essenziale per i dipendenti seguire la normativa corretta e ottenere le approvazioni richieste, ove necessario, prima di impegnarsi in attività di governo o politiche. Le normative si possono ottenere richiedendole al Group Ethics Office o al Public Affairs.

1.5 **Salvaguardia e utilizzo degli assetti aziendali:**

Impieghiamo i nostri assetti e le nostre risorse in modo appropriato al fine di massimizzare un ritorno sostenibile per i nostri azionisti.

La nostra responsabilità principale è di accrescere il valore dei nostri azionisti in modo sostenibile e per questo impieghiamo le nostre risorse e conduciamo le nostre attività per raggiungere questo obiettivo.

I nostri lavoratori sono i custodi dei nostri assetti e delle nostre risorse e dovranno quindi impiegarli e farne un uso corretto, efficace ed efficiente, al fine di raggiungere i nostri obiettivi a lungo termine. L'utilizzo degli assetti e delle risorse di Sasol non è inteso per scopi personali, salvo approvazione ai sensi di una policy ufficiale del Gruppo Sasol. I Manager non hanno il diritto di richiedere ai loro subordinati favori personali che non siano legati al lavoro.

Per assetti e risorse si intendono i beni tangibili, quale per esempio l'attrezzatura, o risorse intangibili quale per esempio il tempo pagato da Sasol oppure le informazioni interne di Sasol, dei suoi fornitori o concorrenti.

1.6 Qualità del servizio clienti e dei prodotti:

Offriamo ai nostri Clienti prodotti di qualità, soluzioni e creazione di valori.

Il nostro impegno è quello di soddisfare i bisogni dei nostri Clienti, fornendo Loro un servizio di prima classe, ottime prestazioni di prodotto e sistemi di supporto efficaci a prezzi competitivi per le loro esigenze specifiche. Ognuno di noi deve fare in modo che le nostre decisioni e le nostre azioni contribuiscano a creare una percezione positiva di Sasol, ad elevare la soddisfazione dei nostri clienti ed a promuovere la loro fedeltà.

Ci impegniamo costantemente al fine di migliorare i nostri prodotti, i nostri servizi, le nostre tecnologie e procedure per distribuire qualità, sicurezza ed innovazione a qualsiasi stadio del processo di estrazione, sviluppo, produzione, vendita e distribuzione. Individuiamo e gestiamo i rischi associati ai nostri prodotti e non produciamo né vendiamo prodotti dei quali non siamo in grado di garantire ragionevolmente un livello accettabile di sicurezza per le persone e per l'ambiente.

Ogni ricerca di mercato e pubblicità, così come la presentazione dei prodotti e dei servizi, deve essere fatta con onestà e nel rispetto dei principi universali sulla concorrenza leale. Rilasciamo dichiarazioni sincere sui nostri prodotti e sulle offerte, in materia di sicurezza, qualità, aspettative di rendimento, limitazioni e impatto ambientale e forniamo al meglio delle nostre capacità nel rispetto dei requisiti concordati. Promettiamo solo ciò che possiamo mantenere, e non svendiamo i nostri prodotti e servizi al fine di ottenere un contratto o di intrappolare un cliente in un contratto non sostenibile o che precluda altri mercati.

1.7 S1.7 Sicurezza, salute e protezione dell'ambiente:

Il nostro impegno è rivolto alla sicurezza, alla salute e alla protezione dell'ambiente.

La sicurezza e la salute del nostro personale e dei nostri fornitori di servizi, nonché la protezione dell'ambiente sono imperativi aziendali che richiedono la nostra attenzione costante e implacabile.

La sicurezza rimane una massima priorità e un valore fondamentale per chiunque in Sasol e ci impegniamo per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i nostri dipendenti. Siamo impegnati a raggiungere il nostro obiettivo di sicurezza "rischio zero", e ci sforziamo di eliminare gli incidenti, minimizzare i rischi e promuovere l'eccellenza nelle prestazioni operative. Ci aspettiamo che i nostri lavoratori e consulenti esterni ovunque all'interno del Gruppo Sasol, si assumano la responsabilità personale di ambire a ciò durante le loro attività quotidiane e di lavorare di conseguenza con lo scopo di mantenere e migliorare un ambiente lavorativo sicuro e salutare.

Il nostro approccio alla sicurezza e alla salute si fonda su una leadership e una competenza in materia molto forti, ed è rafforzato da policy chiare e procedure relative alle indagini sugli incidenti, sulla gestione dei rischi e sugli standard dei metodi migliori di performance. Identifichiamo e specifichiamo le precauzioni necessarie per la gestione, il trasporto, l'utilizzo e lo smaltimento dei nostri prodotti. Adottiamo misure ragionevoli per comunicare queste precauzioni a dipendenti, clienti ed altri che potrebbero esserne coinvolti.

Oltre a trattare i nostri partner con rispetto come spiegato nel presente Codice, trattiamo anche l'ambiente naturale con rispetto. Riconosciamo l'impatto che le nostre attività potrebbero avere sull'ambiente naturale e il nostro impegno è di condurre i nostri affari con la dovuta cura per l'ambiente e di promuovere un impiego responsabile delle risorse naturali. Nella gestione delle nostre attività, ci prefissiamo di condurre la nostra Azienda in un modo etico che punta ad equilibrare le esigenze economiche, sociali ed ambientali. In questo modo, possiamo identificare opportunità vantaggiose in termini di costi che nello stesso tempo riducano al minimo il nostro impatto ambientale nei processi di pianificazione e decisionali.

Potete trovare la policy Sasol in materia di sicurezza, salute ed ambiente nella Sasol intranet all'indirizzo: <http://gcp.sasol.com/irj/portal/?NavigationTarget=TBN://wpc.link/6d7177df-0b3a-11e4-bdec-00000e1e9d36>

1.8 Utilizzo dell'“information e communication technology”:

Utilizziamo la tecnologia dell'informazione e della comunicazione in modo responsabile e professionale.

Le risorse di information and communication technology, quali i computer, i dispositivi mobili e servizi come internet, il sistema intranet di Sasol, le email e i telefoni sono importanti strumenti di lavoro. Queste risorse devono essere impiegate per attività prettamente legate al lavoro da persone autorizzate. L'impiego dei dispositivi forniti da Sasol per ragioni di lavoro può essere controllato da Sasol ed è soggetto a leggi e regolamenti locali ed internazionali.

Ci si aspetta che i dipendenti utilizzino le tecnologie elettroniche di informazione e comunicazione in modo responsabile, legale e professionale. Viene tollerato un utilizzo privato in misura moderata purché il dipendente non violi le policy Sasol e gli standard di comportamento ritenuto accettabile. I dipendenti possono utilizzare i social media durante il loro tempo libero, purché ciò non comprometta in qualsiasi modo la reputazione di Sasol, né la metta in situazioni imbarazzanti. Reclami nei confronti di Sasol o dei suoi dipendenti, di qualsiasi natura essi siano, devono essere gestiti nel modo appropriato e prescritto secondo i termini del Codice Disciplinare per i Dipendenti Sasol e i dipendenti devono astenersi dal pubblicare le proprie rimostranze nei confronti del posto di lavoro sui social network.

La tecnologia dell'informazione e della comunicazione gioca un ruolo sempre più rilevante nel modo in cui gestiamo le nostre attività. I social media stanno rapidamente diventando il metodo di comunicazione principale: le Aziende, così come gli individui, li hanno accolti come un'alternativa ai metodi più tradizionali di contatto, il che pone nuove sfide e richiede una capacità di impiego responsabile.

Tutti i dipendenti devono tenere al sicuro i codici (per esempio le password) e le schede di accesso e mai condividerli con altri. Chiunque sia in possesso di un'identità di sistema, quindi abbia nome utente e password, è responsabile delle attività svolte con tale identità.

2. ONESTÀ

Siamo onesti e sinceri in ogni nostra azione e relazione.

2.1 Trattative oneste:

Siamo onesti e sinceri in tutto ciò che facciamo.

Siamo onesti e sinceri in tutto ciò che facciamo. Respingiamo ogni forma di disonestà e mettiamo in pratica una policy di tolleranza zero nei confronti di condotte illegali o disoneste, indipendentemente da che le conseguenze siano gravi o lievi.

Siamo onesti nelle trattative con tutti i nostri partner e perderemo un affare, anche redditizio piuttosto che ottenerlo o mantenerlo con disonestà, illegalità o con mezzi non etici.

Essendo impossibile elencare tutti gli atti e le forme di disonestà immaginabili, si considerano tutti gli atti e le forme di disonestà, sia diretti che indiretti, inaccettabili. Nonostante una condotta disonesta non sia necessariamente di natura criminale o illegale, in quanto immorale è comunque inaccettabile.

Forme dirette di disonestà comprendono atti quali: concussione, corruzione, frode, falsificazione, travisamento intenzionale dei fatti (mentire intenzionalmente) e distorsione della verità, mentre forme indirette di disonestà comportano: mancare di screditare percezioni errate o consentire negligenzemente che persistano percezioni errate.

2.2 Segnalazioni accurate:

I nostri rapporti e le nostre segnalazioni sono accurate e non ingannevoli.

Al fine di gestire l'Azienda in modo accettabile è essenziale che la registrazione e la segnalazione di informazioni - di natura finanziaria o non (per esempio su questioni di sicurezza, salute, ambiente o funzionalità) - siano oneste, accurate ed obiettive. Gestiamo adeguatamente le segnalazioni e le informazioni al fine di soddisfare le nostre esigenze operative, conformemente alle normative e al fine di aderire agli obblighi di segnalazione contabile ai quali è soggetta Sasol. Tutti le verbalizzazioni di Sasol, nonché le relazioni che ne derivano, devono essere conservate e presentate in conformità con le leggi di ogni giurisdizione applicabile, e devono riflettere accuratamente le nostre funzioni e le nostre attività con i dovuti dettagli. Tutte le transazioni commerciali devono riflettersi in modo accurato ed equo nel nostro bilancio d'esercizio e di gestione, in conformità con le pratiche consolidate, le policy e le procedure ufficiali, e sono soggette a controlli interni e/o esterni.

L'integrità dei nostri verbali e delle scritture contabili si basa sulla validità, l'accuratezza, la completezza e la tempestività. Dichiarazioni false (sia per omissione che per commissione) derivanti da atti intenzionali o negligenti sono violazioni manifeste del Codice Etico Sasol.

2.3 Concussione, frode, corruzione e riciclaggio di denaro:

Rifiutiamo ogni forma di concussione, frode, corruzione e riciclaggio di denaro:

Non ci lasceremo coinvolgere, non condoneremo né tolleremo qualsiasi pratica di corruzione o disonesta. Non è ammesso che dipendenti, partner ufficiali, fornitori, clienti o qualsiasi altra parte coinvolta nei nostri affari offrano, paghino, incoraggino o accettino qualsiasi forma di concussione, sia diretta che indiretta, sia che sia destinata al dipendente o ad una qualsiasi terza parte, che sia imparentata con il dipendente o meno. Nessun dipendente o direttore offrirà od accetterà qualsiasi forma di incentivo, indipendentemente da che l'altra parte nella transazione sia un Privato, un'Azienda o un'Agenzia Governativa, né accetterà od offrirà alcun vantaggio che potrebbe essere interpretato come un tentativo di influenzare o persuadere impropriamente decisioni aziendali.

Proibiamo espressamente pagamenti illeciti in tutti i rapporti commerciali, in qualsiasi Paese, sia destinati ai Governi o al settore privato, con l'intenzione di ottenere un contratto, un permesso o qualsiasi altro particolare beneficio o vantaggio indebito nell'ambito della conduzione degli affari. Qualsiasi tentativo di transazione di tale natura deve essere segnalato immediatamente al vostro supervisore, al Sasol Assurance Service o alla Sasol EthicsLine.

Pagamenti "agevolatori" non sono consentiti in qualsiasi aspetto della gestione aziendale. Solo nel caso in cui un vostro rifiuto a versare un pagamento "agevolatore", o qualsiasi altra forma di pagamento forzato, dovesse mettere evidentemente a rischio la vostra sicurezza personale o la vostra libertà, allora potrete effettuare tale pagamento, ma dovrete informare immediatamente il vostro responsabile (almeno al livello di vice presidente) o il vostro Compliance Officer o il Group Ethics Office.

I pagamenti "agevolatori" si riferiscono a benefici in forma monetaria e non monetaria presentati agli incaricati per facilitare lo svolgimento delle procedure burocratiche o gli atti ufficiali ai quali chi paga ha diritto legale. Tali pagamenti possono avere luogo in diverse forme, ma includono pagamenti per passare la dogana, ottenere svincoli doganali ai quali comunque l'Azienda o l'individuo avrebbero diritto, oppure per velocizzare le procedure per ottenere permessi.

Gestiamo il rischio di controparte effettuando i dovuti controlli sulla diligenza prima di intraprendere affari con terzi.

Il riciclaggio di denaro è quell'attività che ha o potrebbe avere l'effetto di nascondere e camuffare la natura, la fonte, il luogo, la disposizione o il movimento di attività illecite oppure qualsivoglia interesse che qualcuno ha in tali attività ed include il finanziamento di terroristi e qualsiasi attività che costituisca riciclaggio di denaro sporco sotto qualsiasi legge applicabile.

I dipendenti dovranno segnalare qualsiasi transazione sospetta o insolita ai Servizi Forensi Sasol. Inoltre, i dipendenti non devono lasciarsi coinvolgere in qualsiasi attività di riciclaggio di denaro, non devono fare affari con sospetti criminali o proventi di reato.

2.4 Conflitto di interessi:

Evitiamo indebiti conflitti di interesse.

Buone pratiche gestionali richiedono che dipendenti e funzionari prendano decisioni giuste e obiettive nel miglior interesse di Sasol. A questo scopo, dobbiamo evitare situazioni che potrebbero risultare in conflitti di interesse reali o percepiti, nel qual caso ciò va dichiarato, registrato e il loro impatto mitigato in conformità con la policy Sasol in materia di conflitti di interesse, doni ed intrattenimento.

Potenziati conflitti di interesse comprendono situazioni che possono influire negativamente sulla disponibilità e l'utilizzo delle risorse, quali il tempo o le strutture intese per scopi professionali, oppure le situazioni in cui una persona si trova in una posizione per cui in futuro potrebbe subire influenze da parte dei suoi interessi personali nello svolgimento del proprio lavoro.

La responsabilità di valutare, dichiarare e gestire eventuali conflitti di interesse è a carico di tutti i funzionari e dipendenti Sasol. Qualsiasi forma di nepotismo o trattamento preferenziale che coinvolga parenti o amici intimi rappresenta un conflitto di interessi inaccettabile e non verrà tollerato.

La policy Sasol in materia di conflitto di interessi, doni ed intrattenimenti è disponibile nella Sasol intranet all'indirizzo: <http://inet.sasol.com/en-za/GovernanceandEthics/GroupEthicsOffice/Pages/ConflictofInterests.aspx>.

Chi avesse dei dubbi sul fatto che un interesse possa rappresentare un potenziale conflitto, può consultare il referente etico, un consulente legale, la dirigenza e/o il Group Ethics Office. Anche gli amministratori delle società controllate sono tenuti a consultare il servizio di segreteria aziendale.

Che sia direttamente od indirettamente; che sia nel ruolo di lavoratori, imprenditori, direttori o con qualsiasi altro titolo remunerativo; i dipendenti Sasol non devono lasciarsi coinvolgere né prendere parte a trattative senza previo consenso scritto da parte del datore di lavoro e possono farlo solo dopo aver presentato una dichiarazione in relazione a tali impegni privati di natura remunerativa.

2.5 Doni ed intrattenimenti:

Si accettano solo doni ed intrattenimenti che si possano ritenere ragionevoli e non eccessivi.

Regali e intrattenimenti, sia offerti che ricevuti, devono avere un valore ragionevole e non eccessivo, in relazione al contesto specifico della situazione. Regali e intrattenimenti eccessivi, non ragionevoli, o che potrebbero essere causa di conflitti di interesse, devono essere respinti col dovuto tatto specificando che accettandoli si violerebbe la policy di Sasol. Regali o intrattenimenti non devono essere offerti o accettati se mirati ad influenzare, se potrebbero in qualche modo influenzare, o se potrebbero far pensare di influenzare l'obiettività di qualcuno che stia svolgendo il suo servizio, nonché se potrebbero originare l'obbligo di ricambiare in qualsiasi modo. Ricevere denaro o equivalenti è proibito, così come ricevere doni o intrattenimenti che contravvengano qualsiasi legge.

Pagamenti impropri non devono essere confusi con le spese ragionevoli e limitate, che siano direttamente e in modo trasparente legate alla promozione di prodotti o servizi o l'esecuzione di un contratto. Se adeguatamente gestito, lo scambio di regali e intrattenimenti può essere un modo efficace per instaurare benevolenza nelle relazioni d'affari. In ogni caso, alcuni regali e intrattenimenti possono esercitare un'influenza sconveniente quando sono, o si può pensare che siano, indebiti tentativi di influenzare decisioni e comportamenti, altrimenti detti tangenti. Tali circostanze possono macchiare la reputazione di Sasol in merito alla correttezza della sua gestione o addirittura potrebbero contravvenire la legge.

Se ci fossero dubbi in merito all'adeguatezza di un regalo o intrattenimento, dovrete prendere la decisione insieme al vostro responsabile, oppure con l'ethics officer o un legal advisor. Noi raccomandiamo un approccio conservativo nell'accettare o nel distribuire regali o intrattenimenti.

Esempi di regali e intrattenimenti che si potrebbero considerare non ragionevoli o eccessivi includono oggetti costosi o fortemente desiderabili; intrattenimenti rivolti alla famiglia, i compagni o ad amici intimi dei dipendenti; intrattenimenti che durino più di poche ore, che si svolgano lontano dal luogo di lavoro del dipendente o che si ripetano con scadenza regolare; pasti sontuosi o eventi ricercati.

Deve essere prestata particolare cura quando si tratta di scambiarsi regali o intrattenimenti con ufficiali di governo, perché in alcuni Paesi non è consentito. In generale, non fare mai regali di valore a pubblici ufficiali - né direttamente, né indirettamente. Fate riferimento alla Sasol Anti-Bribery and Corruption Policy per maggiori dettagli sui requisiti Sasol nella gestione dei rapporti con pubblici ufficiali, disponibile all'indirizzo <http://inet.sasol.com/en-za/LegalandIntellectualPropertyServices/Pages/COE-Governance-Law.aspx>

La definizione di Governo e Pubblici Ufficiali è molto estesa. Include, ma non si limita a, ufficiali eletti e designati a livello locale e nazionale, così come pure dipendenti statali quali sono i responsabili della pubblica sicurezza, la polizia e perfino i professori delle università statali e i funzionari degli Enti Statali.

I lavoratori devono consultare le policy Sasol in materia di conflitto di interessi, doni ed intrattenimenti per rispettare i requisiti di approvazione e dichiarazione.

La policy Sasol in materia di conflitto di interessi, doni ed intrattenimenti è disponibile nella Sasol intranet all'indirizzo: <http://inet.sasol.com/en-za/GovernanceandEthics/GroupEthicsOffice/Pages/ConflictofInterests.aspx>.

2.6 Donazioni e sponsorizzazioni:

Siamo onesti e trasparenti con le nostre sponsorizzazioni, contributi ad organizzazioni caritatevoli e donazioni.

Ogni contributo caritatevole e sponsorizzazione deve essere approvato in modo trasparente e nel rispetto delle procedure definite da Sasol. Prima di impegnarsi con sponsorizzazioni e donazioni, i dipendenti sono tenuti a consultare i servizi "Public Affairs and Regulatory Affairs" e "Legal, Intellectual Property and Regulatory".

Le donazioni a enti di beneficenza, agenzie governative e strumenti di governo presentano il rischio che fondi o qualcosa di valore venga acquisito da pubblici ufficiali o privati per proprio uso personale. Anche le attività di sponsorizzazione possono sollevare problemi legati alla corruzione. Anche se un pubblico ufficiale od un privato non dovesse ricevere un vantaggio economico diretto, un legittimo contributo caritatevole versato al fine di ottenere o conservare un contratto oppure per garantire un vantaggio indebito può essere interpretato come un pagamento illecito ai sensi delle leggi anti-corruzione.

2.7 Rapporti di affari con partner, fornitori e clienti:

Siamo onesti e sinceri nei nostri rapporti di affari con partner, fornitori e clienti.

I nostri obblighi e i nostri interessi aziendali sono a lungo termine per natura e le nostre relazioni con fornitori e clienti si basano su pratiche trasparenti, legali, efficienti ed eque. Trattiamo coi nostri partner, clienti e fornitori con sincerità ed onestà, non lasciandoci coinvolgere in pratiche scorrette, ingannevoli o fuorvianti. Mai offriamo, promettiamo o forniamo qualsiasi cosa ad un partner, cliente o fornitore in cambio di un vantaggio inadeguato.

Onoriamo gli accordi stipulati da un ufficiale debitamente autorizzato da Sasol. Promettiamo solo ciò che possiamo ragionevolmente prevedere di poter consegnare e rispettiamo il nostro impegno al meglio delle nostre capacità. Siamo trasparenti ed onesti nei nostri propositi e nelle nostre negoziazioni. Non ci impegniamo in negoziazioni commerciali o nella richiesta di preventivi o proposte a meno che non siamo seriamente interessati da un punto di vista commerciale. Con l'intento di essere trasparenti ed aperti, ci lasciamo guidare dai nostri quattro modelli etici di Responsabilità, Onestà, Correttezza e Rispetto.

Rispettiamo l'autonomia di clienti e fornitori di decidere il modo e i partner con cui intendono gestire i propri affari. Ci asteneremo dall'intervenire nella gestione degli affari di clienti e fornitori, al di fuori degli accordi definiti o del loro consenso espresso. Accettiamo il fatto di venire associati al comportamento dei nostri fornitori o dei subappaltatori dei nostri fornitori, dei partner o dei subappaltatori dei nostri partner.

Ci riserviamo il diritto di decidere con quali entità condurre i nostri affari e condurremo affari solo con Imprese o Istituzioni che abbiano integrità morale e che abbraccino i nostri stessi valori e principi etici. I nostri rapporti con tutti i fornitori, clienti e partner commerciali si baseranno unicamente su criteri commerciali oggettivi; questi si riferiscono in particolare alla qualità, all'affidabilità e alla competitività dei prezzi, così come al rispetto delle norme in materia di sicurezza, ambiente e diritti umani, nonché delle leggi applicabili. Ci assicuriamo di non utilizzare minerali e metalli correlati ai conflitti (ad esempio, metalli o minerali estratti dalle miniere di una regione nota per lo sfruttamento dell'industria mineraria ai fini di finanziare milizie armate), né di essere complici nell'utilizzo di minerali e metalli correlati ai conflitti per mezzo dei nostri rapporti con partner, fornitori o clienti.

I lavoratori e i dirigenti di Sasol non abuseranno, direttamente o indirettamente, della loro posizione ufficiale in Sasol, del loro stato o del potere di acquisto di Sasol al fine di ottenere benefici personali in termini che non siano alla portata dei cittadini privati. Lavoratori e dirigenti sono tenuti ad adottare misure attive per evitare di ricevere tali vantaggi, sebbene gli siano stati offerti spontaneamente e non su richiesta specifica.

2.8 Importazioni ed: esportazioni:

Nell'ambito delle importazioni e delle esportazioni attraverso i confini internazionali siamo onesti e avveduti.

Ci adeguiamo ai regolamenti sui controlli internazionali in fase di acquisto, produzione o trasporto di prodotti o servizi attraverso i confini internazionali. Non è accettabile per qualsiasi figura professionale partecipare o rendersi complici dell'importazione o dell'esportazione di beni o servizi da o verso un Paese in violazione delle restrizioni al commercio applicati dalle Nazioni Unite o di qualsiasi altra legge sanzionatoria applicabile.

Diverse leggi sul commercio internazionale potrebbero limitare o vietare l'importazione e l'esportazione di beni o servizi. Queste restrizioni si basano non solo sulla natura del prodotto, ma anche sul Paese di origine o di destinazione e, talvolta, persino sull'identità del Cliente.

Di particolare rilievo per alcuni nostri prodotti sono le disposizioni della Convenzione sulle Armi Chimiche, nonché le leggi e le disposizioni internazionali che regolano il traffico e il commercio di determinate sostanze. I dipendenti devono assicurarsi di non acquistare, produrre o vendere prodotti chimici o altre sostanze per conto di Sasol che violino queste norme.

La violazione dei divieti di commercio e dei controlli sulle esportazioni possono generare pene severe. Se avete domande in merito a come queste leggi potrebbero riguardarvi, oppure se doveste ricevere una qualsiasi richiesta di commercio da Paesi o Aziende soggette a questi divieti di commercio, consultate il Legal, Intellectual Property and Regulatory Services di Sasol prima di procedere.

3. CORRETTEZZA

Conduciamo tutti gli aspetti del nostro business in modo equo e giusto.

3.1 Trattative giuste ed eque:

Il dovere di trattare gli altri con giustizia ed equità è particolarmente rilevante laddove le conseguenze delle nostre decisioni potrebbero essere rilevanti per uno qualsiasi dei nostri partner o potrebbero deludere le loro aspettative. In tutto ciò che facciamo, ci impegniamo a trattare gli altri come vorremmo essere trattati.

L'equità richiede imparzialità, dove opportuno e trattamenti preferenziali laddove sussistano ragioni fondate per tali trattamenti. Richiede anche la consapevolezza e la capacità di stima delle conseguenze che le nostre decisioni potrebbero avere sui nostri partner.

3.2 Decisioni aziendali:

Prendiamo decisioni aziendali eque e giuste.

Le nostre decisioni aziendali si basano su strategie di policy, fatti ed analisi obiettive e non su pregiudizi, emozioni irrazionali o altri fattori tendenziosi. Prima di prendere decisioni aziendali, consideriamo con lealtà gli aspetti etici e le conseguenze che le nostre scelte potrebbero comportare nella nostra attività a lungo termine e nel prossimo.

Una gestione aziendale e decisioni eque comportano che osserviamo e rispettiamo i diritti dei nostri partner ed abbiamo la consapevolezza e la capacità di stima dell'impatto che le nostre decisioni potrebbero avere sui nostri partner.

3.3 Legge sull'anti-trust e sulla concorrenza:

Pratichiamo la concorrenza leale.

Sasol sostiene pratiche commerciali eque e una concorrenza leale. Noi crediamo che la concorrenza leale sia fondamentale per la libera impresa e, nonostante le nostre imprese competano con determinazione, lo faranno sempre in modo equo e nel pieno rispetto dell'anti-trust e delle leggi sulla concorrenza. Nelle relazioni con concorrenti, direttori ed agenti, fornitori e clienti, evitiamo accordi che limitano la nostra capacità di competizione. Non ci impegneremo in alcuna pratica anti-concorrenziale, né con progetti, intese o accordi con concorrenti che possano influire sui prezzi. Siamo costantemente impegnati a formare il nostro personale in materia di leggi sulla concorrenza e sull'anti-trust al fine di mitigare il rischio di non conformità.

Esempi di pratiche anticoncorrenziali includono il fissaggio dei prezzi in accordo con i concorrenti; accordi in materia di capacità di produzione, quote di mercato o ripartizioni, accordi sull'imposizione o sul controllo dei prezzi di rivendita dei clienti; qualsiasi tipo di azione concertata, colloqui informali o "accordi tra gentiluomini" che siano destinati a limitare la concorrenza, o che possano avere l'effetto di limitarla; nonché lo scambio di informazioni su clienti, prezzi, strutture dei costi e capacità di produzione, tra il resto. Vi preghiamo di contattare il nostro consulente legale locale o il servizio "legal and compliance" del gruppo Sasol, qualora aveste domande o bisogno di ulteriori informazioni.

I dipendenti devono attenersi severamente alle leggi sull'anti-trust o sulla concorrenza vigenti in tutti i Paesi e Regioni in cui svolgono le loro attività. I dipendenti devono astenersi dal tenere qualsiasi forma di comportamento non competitivo e neppure devono dare l'impressione di prendere parte ad attività di questo tipo. I casi di nostri concorrenti che dovessero tentare di sollecitare informazioni sulla concorrenza, come per esempio prezzi e volumi, oppure i casi in cui tentassero di coinvolgere i dipendenti Sasol in azioni anti-concorrenziali, dovranno essere segnalati immediatamente al Legal, Intellectual Property and Regulatory Service e/o al servizio Governance, Compliance and Ethics.

Raccogliamo informazioni sulla concorrenza solo attraverso procedimenti legali ed etici, nonché con mezzi disponibili anche per la concorrenza. Tali informazioni possono essere utilizzate solo per scopi legittimi legati alle attività di Sasol e non riveleremo a terzi, quali concorrenti, fornitori o clienti, le informazioni sulla concorrenza ottenute tramite questi processi.

3.4 Politiche di approvvigionamento e contrattuali:

Ci atteniamo alle pratiche di approvvigionamento e amministrazione leale.

I fornitori di Sasol giocano un ruolo di fondamentale importanza nella nostra capacità di operare e fornire prodotti e servizi ai nostri clienti. Possiamo raggiungere i nostri obiettivi solo se i nostri fornitori e consulenti si fidano di noi, il che richiede l'impiego della più alta etica professionale e personale nell'ambito delle nostre relazioni coi fornitori. Rispettiamo gli interessi di fornitori e partner e di conseguenza concediamo termini contrattuali trasparenti e corretti.

Ai fornitori di beni, servizi e capitali è garantita la giusta opportunità di competere per le attività del Gruppo sulle basi di procedure di appalto chiare e trasparenti e di criteri di valutazione in linea con le strategie di approvvigionamento Sasol. I fornitori vengono selezionati accuratamente tramite processi di selezione obiettivi, basati su fattori di merito e obiettivi quali prezzo, qualità, consegna, servizio, performance passate e allineamento aziendale. Ci impegnamo a contribuire all'emancipazione dell'economia nera in Sud Africa, in conformità con la nostra politica di approvvigionamento dell'emancipazione dell'economia nera.

Lottiamo per sviluppare rapporti con fornitori che condividono valori simili ai nostri e che conducono le loro attività coerentemente con il nostro Codice Etico. Il nostro Codice Etico del Fornitore presenta un chiaro quadro che definisce le nostre aspettative nei confronti di appaltatori e fornitori e ciò costituisce la condizione per fare affari con Sasol ed entrare nel processo di valutazione e selezione dei principali fornitori e appaltatori. Le relazioni aziendali esistenti tra Sasol e i nostri fornitori si basano unicamente sulla capacità di questi ultimi di soddisfare le nostre esigenze aziendali competitivamente e di aderire al nostro Codice Etico del Fornitore. Ci aspettiamo che i nostri fornitori e consulenti migliorino il loro rendimento in materia di diritti umani, sicurezza, salute e rispetto per l'ambiente e che si attengano sempre a standard e procedure legali.

Qualunque irregolarità conclamate o sospette negli approvvigionamenti devono essere riportate alla direzione Sasol o alla Sasol EthicsLine.

3.5 Informativa equa e tempestiva:

Le nostre informazioni sono eque e tempestive:

Sasol rispetta regole e leggi che prevedono la distribuzione equa e tempestiva del materiale informativo e degli sviluppi relativi alla sua organizzazione e ai suoi affari. Siamo onesti e trasparenti nelle nostre comunicazioni e tutti i nostri report e documenti contengono informazioni complete, accurate e tempestive nonché comprensibili. Teniamo informati i nostri investitori, i nostri creditori, finanziatori, mercati azionari, dipendenti, dirigenti ed agenti, distributori, fornitori, le comunità in cui operiamo ed il pubblico in generale in modo tempestivo rilasciando pubbliche informazioni pertinenti e comprensibili. Tali comunicazioni sono rilasciate apertamente a tutte le parti interessate, quindi gruppi, gruppi selezionati di azionisti o investitori potenziali, senza preferenze né favoritismi.

Rispondiamo in modo appropriato alle legittime richieste di informazioni pubbliche - comprese quelle relative ai mezzi di informazione e ai governi - fornendo risposte cortesi ed oneste attraverso i membri della nostra leadership esecutiva e dipendenti autorizzati a parlare pubblicamente per conto di Sasol

3.6 Pari opportunità e diversità:

Garantiamo pari opportunità e non discriminiamo ingiustamente.

Stimiamo i nostri dipendenti e riconosciamo che contribuiscono in modo cruciale al nostro successo. Ci impegniamo a garantire pari opportunità e a sradicare qualsiasi pratica discriminatoria. Abbiamo tolleranza zero nei confronti di discriminazioni ingiuste basate su: razza, colore, religione, sesso, età, lingua, cultura, nazionalità, origine etnica o sociale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, orientamento sessuale o stato di salute. Inoltre, abbiamo clausole specifiche per l'impiego di persone qualificate con disabilità. Amministriamo le policy, i programmi e le pratiche dei nostri lavoratori in modo non discriminatorio per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, compreso il reclutamento, l'assunzione, l'assegnazione degli incarichi, la disciplina, le promozioni, i trasferimenti, le cessazioni, l'amministrazione di salari e stipendi, nonché la selezione per la formazione.

I dirigenti e quadri hanno la responsabilità di identificare e risolvere rapidamente eventuali problemi in materia di pari opportunità di impiego o di discriminazione. Ogni dipendente è tenuto a mantenere relazioni di qualità con i suoi colleghi e ad astenersi da qualsiasi atto discriminatorio.

Le pari opportunità e la non discriminazione non implicano che tutti siano trattati "ugualmente" bensì "equamente". Un'adeguata differenziazione, per esempio sulla base di capacità e competenze, o le differenze retributive per i diversi livelli di responsabilità o per competenze scarse, sono pratiche commerciali accettate e non costituiscono di per sé una discriminazione.

Riconosciamo che la diversità è fondamentale per la nostra crescita globale e per il nostro successo e per questo ci impegniamo a valorizzare la diversità e ad indirizzare i nostri obiettivi di equità lavorativa per creare un ambiente di lavoro completo.

L'emancipazione diffusa dell'economia nera o lo sviluppo di alcuni gruppi storicamente svantaggiati a determinate condizioni è coerente con i nostri obblighi etici. Crediamo che la giustizia riparatoria e compensativa possa essere un approccio etico indispensabile al fine di correggere le discriminazioni del passato in modo responsabile. Sebbene vengano rispettati i diritti di tutte le persone, i diritti di alcuni gruppi etnici, persone appartenenti a un genere specifico o persone disabili potrebbero dover essere valutati separatamente. Oltre a fornire pari opportunità di impiego, sviluppiamo programmi e pratiche che facilitano l'occupazione e lo sviluppo di tali gruppi designati, a tutti i livelli dell'organico aziendale.

3.7 Condizioni di impiego:

Offriamo salari, benefit e condizioni lavorative eque.

Offriamo remunerazioni, benefit e condizioni di lavoro eque e competitive, tenuto conto del settore, della posizione e nel rispetto della legislazione che regola il minimo salariale e i regolamenti sull'orario di lavoro. Nei Paesi in cui il salario minimo legiferato è impostato al di sotto di un livello coerente con un tenore di vita dignitoso, cercheremo di pagare un salario che è almeno sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.

Nel tentativo di radicare una cultura ad alte prestazioni, rispettiamo i diritti umani fondamentali di ogni individuo e il fatto che meritano sempre di essere trattati con rispetto e dignità. Ci impegniamo per impostare un sano equilibrio tra il nostro lavoro e la nostra vita privata/famiglia. Offriamo ai nostri dipendenti adeguate opportunità di sviluppare le loro competenze e capacità, nonché la possibilità di una crescita professionale, laddove possibile.

Riconosciamo e rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti di scegliere di associarsi o meno con entità di lavoro organizzate, come ad esempio un sindacato legalmente riconosciuto, senza timore di intimidazioni, discriminazioni, rappresaglie o pressioni esterne. Cercheremo di lavorare in buona fede con i sindacati riconosciuti ed altri organismi riconosciuti che i nostri dipendenti scelgono collettivamente affinché li rappresentino nel quadro giuridico adeguato. Se i dipendenti vengono rappresentati da un ente riconosciuto di lavoro organizzato, stabiliremo un dialogo con i rappresentanti dei lavoratori liberamente scelti per consentire uno scambio di opinioni tra la direzione e i dipendenti. Ci impegniamo a partecipare alle procedure di contrattazione collettiva in buona fede.

4. RISPETTO

Rispettiamo gli standard internazionali ed ogni aspetto delle nostre trattative.

4.1 Diritti Umani:

Rispettiamo e promuoviamo i diritti umani:

In linea con la nostra policy sui diritti umani (Sezione F), riconosciamo la nostra responsabilità in materia del rispetto e della valorizzazione dei diritti umani, nonché in materia dell'eliminazione degli abusi dei diritti umani, in tutte le nostre attività e relazioni. Condurremo adeguati controlli periodici sul rispetto dei diritti umani nell'ambito delle nostre attività e in occasione di nuove opportunità di lavoro con lo scopo di evitare un impatto ostile dei diritti umani all'interno della nostra forza lavoro e delle comunità con cui collaboriamo.

Data la natura, l'ubicazione e la scala delle nostre attività, il nostro impegno nel rispetto dei diritti umani si estende specificamente alla non discriminazione e al rispetto delle diversità, alla libertà di associazione e al diritto di contrattazione collettiva, al diritto di un ambiente lavorativo sano e sicuro, alla proibizione del lavoro forzato e minorile, al riconoscimento di salari e benefici adeguati e competitivi, al rispetto dei diritti delle nostre comunità locali, dei dispositivi di sicurezza, della protezione dell'ambiente e della gestione della nostra catena produttiva. Tutti questi aspetti sono visti nel dettaglio all'interno del presente Codice, alle rispettive sezioni.

Proibiamo qualsiasi forma di lavoro forzato od obbligatorio all'interno delle nostre attività, sia sotto forma di lavoro carcerario, di lavoro a contratto, di lavoro forzato, di lavoro degli schiavi o qualsiasi altra forma di lavoro contro la volontà del lavoratore. Non tolleriamo l'impiego di manodopera infantile ed assicuriamo che tutti i nostri dipendenti hanno raggiunto l'età di occupazione legale nel Paese in cui lavorano. Qualora il diritto nazionale non fosse sufficiente, faremo riferimento agli standard internazionali come stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Quando si tratta di lavorare in zone o Paesi con alti livelli di conflitto, scarso rispetto dei diritti umani o di Governi deboli o in conflitto, ci sforziamo di seguire i principi indicati nelle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. Laddove le leggi nazionali dovessero essere in conflitto coi principi dei diritti umani che abbiamo deciso di sostenere, rispetteremo la legge nazionale, pur lottando per onorare lo spirito di questi principi internazionali.

4.2 **Sicurezza sul luogo di lavoro:**

Offriamo un luogo di lavoro sicuro che non violi alcun diritto umano.

La protezione del nostro personale, dei nostri assetti dei nostri fornitori di servizi e delle nostre attività è essenziale e ci impegniamo a garantire che i nostri luoghi di lavoro siano sicuri. Progettiamo, miglioriamo e rafforziamo adeguati sistemi, processi, misure e la capacità di rendere sicuri i nostri luoghi di lavoro, proteggendo il nostro personale e le imprese, prevenendo incidenti di sicurezza e rispondendo in modo efficace nei casi in cui si dovessero verificare incidenti di questa natura. Tutto ciò nel rispetto dei diritti umani dichiarati a livello internazionale.

Riconosciamo che la presenza dei servizi di sicurezza può presentare rischi specifici nell'ambito dei diritti umani in alcuni casi, soprattutto nelle regioni in cui i servizi di sicurezza non sono regolati correttamente o in zone particolarmente esposte ai conflitti. Con lo scopo di minimizzare tali rischi, valuteremo i criteri sui diritti umani in fase di preselezione, durante le dovute procedure e i provvedimenti contrattuali, nonché le clausole per ogni contraente sulla sicurezza e il personale che lavora per suo conto. Tramite questi criteri intendiamo garantire che il personale di sicurezza dimostri il rispetto dei diritti umani universali, e di tutte le norme applicabili, della legislazione e delle pratiche etiche sull'uso della forza e delle armi da fuoco.

4.3 Alcohol, drug and other substance abuse:

Rispettiamo sicurezza, salute ed efficienza di noi stessi e degli altri.

L'abuso di alcol, droga o altre sostanze inibisce la capacità delle persone di svolgere adeguatamente il proprio lavoro e potrebbe avere seri effetti dannosi sulle persone, non solo mettendo a rischio la propria sicurezza, salute ed efficienza, ma anche la sicurezza, la salute e l'efficienza degli altri. L'abuso di farmaci leciti, nonché l'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di sostanze illecite o controllate all'interno delle strutture aziendali è severamente proibito. Chiunque si trovi in un qualsiasi stadio di intossicazione da sostanze prescritte o non prescritte, da alcol o qualsiasi sostanza soggetta a regolamenti non è autorizzato a lavorare nelle nostre strutture.

Ci riserviamo il diritto di effettuare i dovuti test sull'intossicazione a chiunque chieda di accedere ai nostri impianti, previo consenso del/la richiedente, nonché il diritto di rifiutare l'accesso se il test dovesse rilevare un'intossicazione.

Per sostanze controllate si intendono le droghe illegali e i narcotici, medicinali da prescrizione ottenuti o consumati senza una prescrizione medica legale o altre sostanze abusive o inebrianti.

4.4 Relazioni coi Partner:

Trattiamo tutti i nostri partner con rispetto e dignità.

Crediamo che ogni lavoratore meriti un trattamento corretto e umano, cortesia e rispetto. Ogni dirigente ed ogni lavoratore è tenuto, nello svolgimento di qualsiasi attività, ad impiegare un linguaggio ed un comportamento che in nessun modo possano essere subito o in alcun modo percepiti da terzi come irrispettosi o non dignitosi. Tra il resto, il rispetto e la dignità comportano che si evitino discriminazioni ingiuste, espressioni abusive od offensive, nonché comportamenti minatori. Trattiamo tutti con rispetto e dignità, indipendentemente dalla loro posizione, dall'importanza del loro interesse per Sasol o del nostro interesse aziendale per loro.

4.5 Molestie o comportamento abusivo sul posto di lavoro:

Non tolleriamo alcuna forma di comportamento abusivo o di molestie.

Non tolleriamo alcuna forma di comportamento abusivo o di molestie all'interno di qualsiasi impresa, luogo di lavoro od ambiente connesso al lavoro, nei confronti di o tra dipendenti, appaltatori, fornitori, clienti od altro. Comportamenti abusivi e molestie possono essere molto dannosi per un ambiente di lavoro positivo e non verranno tollerati.

Per comportamenti abusivi e molestie si intendono tutti quei comportamenti inappropriati o minatori, comprese parole, azioni o atteggiamenti che abbiano l'effetto di creare un ambiente di lavoro umiliante, intimidatorio, ostile od offensivo. Domande riguardo ciò che costituisce un comportamento abusivo od una molestia possono essere rivolte al proprio supervisore, all'ufficio delle risorse umane o agli incaricati del Group Ethics Office.

Forme inaccettabili di molestia includono, ma non si limitano a, intimidazioni; linguaggio o gesti minatori; violenza fisica effettiva o minacciata; materiali, dichiarazioni o commenti di natura sessuale, razziale od altrimenti derogatori o discriminatori; umiliazioni, bullismo o mobbing; abuso fisico o verbale o qualsiasi minaccia di questo genere; interferenze ingiustificate nello svolgimento del lavoro di altri e qualsiasi forma di molestia sessuale.

Esistono diverse forme di molestia sessuale, per esempio avance sessuali non desiderate (verbali o fisiche, occulte o manifeste) oppure commenti umilianti, scherzi, linguaggio o gesti impertinenti.

4.6 Protezione della proprietà intellettuale e delle informazioni confidenziali interne:

Rispettiamo e proteggiamo la nostra proprietà intellettuale e le nostre informazioni confidenziali interne.

Dipendenti e funzionari devono proteggere e non condividere qualsiasi nostra proprietà intellettuale od informazione riservata con parti esterne che non abbiano un ragionevole diritto di possedere tali informazioni per legittime ragioni aziendali. La divulgazione della proprietà intellettuale o delle informazioni riservate deve essere effettuata nel rispetto delle nostre policy e procedure in materia di controllo della divulgazione (Disclosure Control Policy).

Per proprietà intellettuale si intende la tecnologia registrata, le invenzioni, i brevetti, le competenze di business ed operatività e le informazioni tecniche ed operative necessarie per il successo a lungo termine di Sasol. Se non siete sicuri di ciò che costituisce la proprietà intellettuale oppure su come gestirla, consultate il vostro supervisore oppure il servizio Legal, Intellectual Property and Regulatory.

Dirigenti e dipendenti devono sempre mantenere segrete le informazioni confidenziali, salvaguardarle da smarrimenti, furti, danni od abusi e proteggerle dall'accesso non autorizzato da parte di terzi. Vi preghiamo di contattare il servizio di segreteria del vicepresidente della Società o direttamente il vicepresidente: gruppo corporate branding e communication per ricevere una copia della nostra Disclosure Control Policy, oppure scaricatela dalla nostra intranet all'indirizzo: <http://inet.sasol.com/en-za/GovernanceandEthics/CompanySecretarialServices/Pages/GovernancePolicies.aspx>

Sasol definisce "confidenziale" qualsiasi informazione riguardante Sasol, per esempio: informazioni operative, di joint venture, informazioni relative a clienti, fornitori, contratti o dipendenti che non siano disponibili pubblicamente. La divulgazione indebita di informazioni riservate può essere estremamente dannosa per l'Azienda, oppure potrebbe favorire trattative sleali o vantaggi personali.

Rispettiamo e proteggiamo le informazioni riservate e sensibili che ci sono state affidate da terzi esterni quali fornitori, clienti, partner o comunità e non condivideremo tali informazioni con altri. Non violeremo deliberatamente né abuseremo dei diritti di proprietà di terzi. Ci aspettiamo che i dipendenti ed altri partner trattino la proprietà intellettuale in loro possesso da precedenti impieghi con pari riservatezza.

In tale contesto, l'archivio e la distruzione di informazioni in formato cartaceo od elettronico giocano un ruolo importante. Dobbiamo gestire il ciclo vitale delle nostre informazioni dalla loro creazione alla loro distruzione ai sensi delle nostre policy sulla gestione dei documenti e dei dati. Questo aiuta a gestire la riservatezza delle nostre informazioni in modo ordinato. I dipendenti potranno ottenere i programmi applicabili di conservazione dei documenti tramite i nostri consulenti legali locali.

Informazioni interne, quali informazioni finanziarie materiali e progetti per il futuro, possono avere un valore significativo per gli altri e di conseguenza devono rimanere rigorosamente riservate. Informazioni riservate e non di dominio pubblico possono essere rivelate a colleghi interni a Sasol, posto che questi abbiano un valido motivo lavorativo per ricevere tale informazione oppure se richiesto o consentito dalla legge. Le informazioni interne riguardanti Sasol non possono essere utilizzate da dirigenti o dipendenti per conseguire guadagni o benefici personali.

Considerata la natura delle loro posizioni, molti dipendenti e dirigenti possono accedere ad informazioni non di dominio pubblico riguardanti Sasol, o altre Aziende. Le informazioni interne sono essenziali nel caso in cui un investitore potrebbe prendere in considerazione l'ipotesi di fare un investimento nei riguardi di Sasol. Le leggi sull'insider trading proibiscono di fare un uso personale di tali informazioni a proprio vantaggio e/o di divulgarle a terzi, compresi parenti e amici.

Dirigenti e dipendenti che hanno accesso ad informazioni non di pubblico dominio riguardanti Sasol che, se rese pubbliche, potrebbero avere un effetto sul valore azionario di Sasol, dovranno astenersi da effettuare negoziazioni private di azioni o altri titoli della Società, sia direttamente che indirettamente. Vi preghiamo di contattare il vice presidente, ossia i servizi di segreteria aziendali per ricevere una copia della policy Sasol in merito all'insider trading. Altrimenti potete accedervi tramite la Sasol intranet sotto la pagina dei servizi di segreteria aziendale.

4.7 Comunità locali:

Rispettiamo i diritti, i costumi e le culture delle società e delle comunità locali.

Ci rendiamo conto che le nostre decisioni ed attività potrebbero avere un impatto sulla comunità che ci circonda. Il nostro impegno è di rispondere alle preoccupazioni delle comunità e adotteremo misure volte a ridurre al minimo l'impatto sulle comunità. Ci impegniamo a lavorare in modo collaborativo e trasparente nei confronti delle comunità locali, rispettando il principio del consenso libero, preventivo ed informato. Ci impegniamo a fare in modo che i nostri progetti non generino un reinsediamento involontario. Laddove il reinsediamento si dovesse rivelare inevitabile, seguiremo le linee guida fornite dai relativi Performance Standard dell'International Finance Corporation (IFC) e i requisiti normativi applicabili del Paese ospitante.

Riconosciamo e rispettiamo la grande diversità di usi, costumi e valori che esistono tra le comunità e le culture indigene dei Paesi in cui operiamo. Rispettiamo tali differenze e sosteniamo pratiche commerciali flessibili nei limiti del possibile, nel rispetto dei principi e dei modelli del Codice, nonché in conformità con le normative nazionali e internazionali che regolano questa materia. Ci impegniamo a trattare con le comunità indigene in un modo che sia rispettoso delle loro culture e dei loro costumi, e nel tentativo di trovare un giusto equilibrio tra il rispetto del patrimonio culturale e le aspettative della comunità in merito ad uno sviluppo economico.

Sasol gestisce i suoi affari in modo coerente con gli standard universali ed è interessata a contribuire in modo costruttivo alla stabilità e alla prosperità dei Paesi in cui è operativa. Mettiamo a disposizione tempo e risorse alle priorità di responsabilità sociale, sia come azienda che come individui. Priorità nazionali, non politiche, come il miglioramento della produttività, la promozione dell'istruzione, la formazione professionale, la riduzione della povertà, la prevenzione della criminalità, nonché campagne per migliorare la salute e la stabilità economica delle comunità, meritano il nostro fervido sostegno. Effettuiamo valutazioni e segnalazioni in merito al contributo delle nostre attività per la società e le comunità in cui siamo operativi.

4.8 Privacy personale:

Rispettiamo e stimiamo il diritto delle persone per la propria privacy.

Ci impegniamo a proteggere la riservatezza delle informazioni personali dei nostri dipendenti e a rispettare norme rigorose durante l'elaborazione di tali informazioni. Raccogliamo e conserviamo solo le informazioni personali dei dipendenti che sono necessarie per una gestione efficace di Sasol, o laddove fosse richiesto dalla legge dei luoghi in cui siamo operativi, e lo facciamo con mezzi legali e corretti. Salvaguardiamo in modo appropriato la sicurezza e la riservatezza dei dati della nostra Azienda che contengono informazioni personali e limitiamo l'accesso a tali informazioni a coloro i quali hanno una necessità legittima di utilizzarle e laddove consentito dalla legge. Tutti i dati personali raccolti e trattenuti da Sasol sono archiviati ed elaborati in modo equo, trasparente, accurato e nel rispetto delle leggi locali ed internazionali sulla privacy.

Le leggi sulla privacy variano in portata e complessità in ogni parte del mondo, dipendentemente dal luogo in cui si è operativi. L'amministrazione locale deve ottenere una consulenza legale da parte dei funzionari del Property and Regulatory Service in materia di rispetto della privacy, nonché deve comunicare i requisiti a tutti i dipendenti e collaboratori che si occupino del trattamento di dati personali.

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare i dati personali con cura e discrezione. Coloro i quali hanno accesso ai dati personali dei dipendenti devono utilizzarli unicamente ai fini di ciò per cui sono stati raccolti o per motivi legittimi di lavoro e sono tenuti a rispettare i più severi standard di riservatezza. Le informazioni riservate sui dipendenti non devono essere divulgate a nessuno al di fuori della Società, salvo debita autorizzazione o se richiesto dalla legge. In caso di eventuali dubbi, potete consultare il servizio Legal and Intellectual Property.

Il Codice è disponibile in tutte le lingue dei Paesi in cui siamo operativi. Per garantire che questo Codice Etico venga compreso in modo coerente e quindi messo in pratica da tutti i componenti del Gruppo, forniremo un training appropriato e programmi di sensibilizzazione quale parte dei nostri sforzi di promuovere una cultura etica e il rispetto dei diritti umani. Ogni decisione aziendale e ogni procedura è soggetta ad appropriate considerazioni dal punto di vista dell'etica. Il presente Codice verrà periodicamente rivisto e modificato al fine di garantire implementazioni efficaci nell'ambito dei nostri processi e nelle nostre procedure gestionali.

