



Knowledge grows

# Codice di condotta

## 2024





# 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 del lavoro	15
6	Frode	17
7	La nostra politica anticorruzione	18
8	Conflitto di interessi	20
9	Ospitalità, regali e spese	22
10	Collaborazione con i nostri partner commerciali	24
11	Concorrenza leale	26
12	Responsabilità finanziaria e non finanziaria e trasparenza	28
13	Protezione delle informazioni aziendali	30
14	Riservatezza dei dati	32
15	Sostenibilità, i nostri stakeholder e la nostra comunità	33
16	Ulteriori strumenti nell'ambito dell'etica e della conformità	36
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.

**Svein Tore Holsether**  
Presidente e CEO



# 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 Yara sono illustrati di seguito.

<b>1</b> Cultura e tono in primo piano	<b>2</b> Gestione dei rischi/ Revisione periodica basata sui rischi	<b>3</b> Organizzazione per la conformità/Supervisione, indipendenza e risorse adeguate	<b>4</b> Politiche e procedure di conformità	<b>5</b> Controlli interni sulle principali aree di conformità (finanza e contabilità)
<b>6</b> Formazione e comunicazione	<b>7</b> Consulenza e linee guida sulla conformità	<b>8</b> Rapporti/segnalazioni interne	<b>9</b> Indagini	<b>10</b> Incentivi e disciplina
<b>11</b> Due Diligence dei partner commerciali	<b>12</b> Due Diligence per fusioni e acquisizioni	<b>13</b> Implementazione post-acquisizione del programma di conformità	<b>14</b> Gestione dei contratti	<b>15</b> Monitoraggio e test dell'efficacia dell'implementazione del programma di conformità



## 2.2 Codice di condotta annuale

Il Codice di condotta viene pubblicato annualmente. Il presente documento, il Codice di Condotta 2024, è valido a partire dal 1° gennaio 2024.

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](http://www.yara.com).

## 2.3 A chi si applica il Codice di condotta?

Il Codice di condotta si applica a tutti i dipendenti di Yara<sup>1</sup>, a tempo pieno, parziale e con contratti a tempo indeterminato o temporanei. Si applica inoltre a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Yara si aspetta che tutti i suoi partner commerciali<sup>2</sup> rispettino, nelle proprie attività, principi simili a quelli delineati 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 Yara<sup>3</sup>.

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.

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

<sup>1</sup> Con "Yara" si fa riferimento a Yara International ASA e alle sue società sussidiarie, controllate e consolidate

<sup>2</sup> Vedere la definizione contenuta nella sezione 10, Collaborazione con i nostri partner commerciali

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





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

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

- Dare sempre il buon esempio nel seguire i comportamenti di leadership di Yara 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

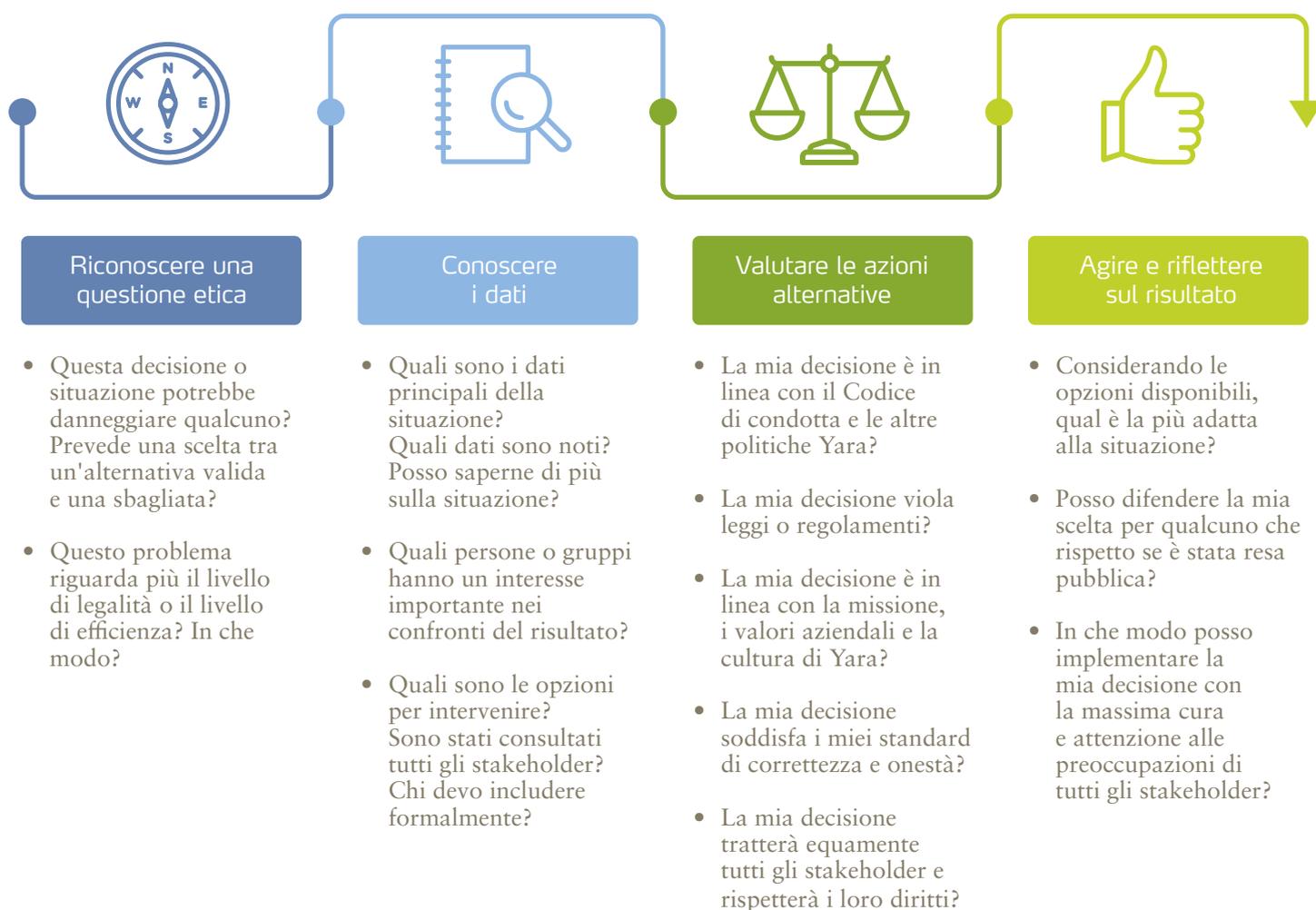
In qualità di entità aziendale, Yara ha le seguenti responsabilità:

- 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 aziendali difficili o dilemmi, 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](mailto: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.

*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.

È possibile segnalare anche violazioni potenziali, il che significa che non è necessario conoscere tutti i fatti o essere completamente certo degli illeciti. 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 relativo a etica e conformità, è possibile utilizzare uno dei seguenti canali disponibili:



Assistenza



Hotline per l'etica



Pagine Pulse su etica e conformità



ethics@yara.com



App YaraEthics

- 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](http://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.



### 3.4 Divieto di ritorsioni

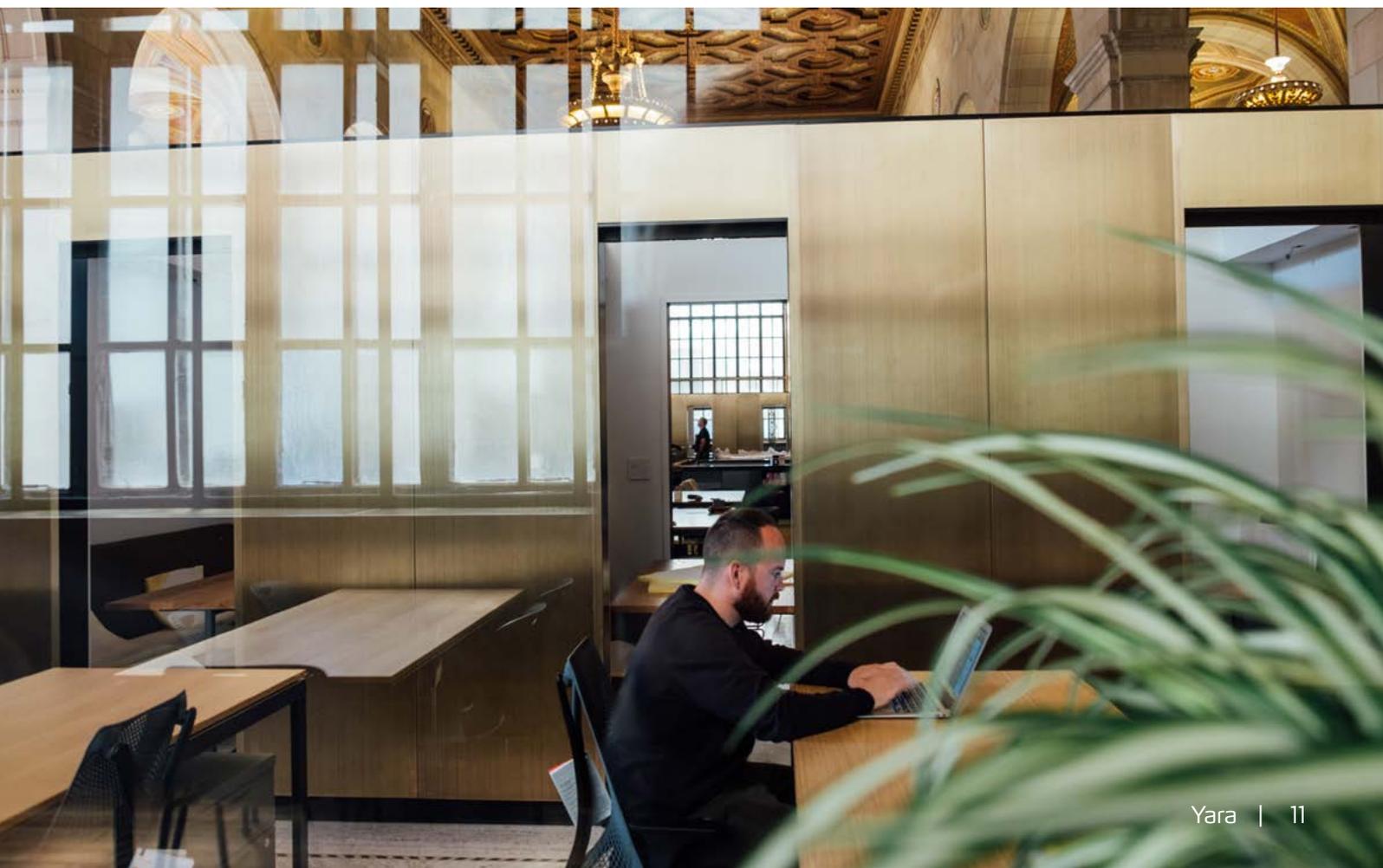
Yara non tollera le ritorsioni nei confronti di chiunque segnali in buona fede una violazione effettiva o presunta. Lo stesso vale per chi si rifiuta di seguire istruzioni contrarie al Codice di condotta, alle politiche e alle procedure di Yara e alle leggi e ai regolamenti. Le leggi della Norvegia e 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. Abbiamo implementato un programma di monitoraggio delle ritorsioni per offrire ulteriore protezione agli autori di segnalazioni non anonime monitorando in modo proattivo i comportamenti e le azioni di ritorsione che gli individui potrebbero sperimentare dopo aver segnalato comportamenti etici scorretti o possibili violazioni del Codice di condotta.

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, modifiche a ruoli, responsabilità, condizioni di lavoro o altri comportamenti iniqui
- valutazione scorretta della prestazione, bonus e aumenti salariali indebiti, definizione di aspettative/KPI non realistici
- 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 Persone

### 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 basate su nazionalità o famiglia di origine, opinioni politiche, iscrizione a sindacati, etnia, razza, estrazione sociale, religione, età, sesso (incluso lo stato di gravidanza), orientamento sessuale, disabilità, identità di genere, stato civile, servizio militare, sieropositività, 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 scritta. Invece di comportamenti isolati, una molestia rappresenta un'escalation di comportamenti ripetitivi e pervasivi. Tuttavia, non ignorate comportamenti isolati che vi facciano sentire a disagio. Vi invitiamo ad affrontare il problema parlando con la persona che ha mostrato tale comportamento ed esprimendo come vi ha fatto sentire.

## 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 particolar modo 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.

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

Safe by Choice è il nostro percorso aziendale per sviluppare una cultura HESQ sostenibile e basata sul valore per raggiungere i nostri obiettivi finali di azzeramento dei danni. La cultura per cui approfondiamo i nostri sforzi è ciò in cui tutti noi, individualmente e collettivamente, ci assumiamo la responsabilità di prenderci cura di noi stessi e degli altri, con una qualità migliore, più appartenenza, coinvolgimento e coerenza in ciò che facciamo.

Grazie alla politica HESQ di Yara, ci impegniamo ad assicurare prestazioni eccellenti, garantendo così i prerequisiti per svolgere le nostre attività. Desideriamo essere l'azienda migliore e più sicura del nostro settore.

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, anche quando superano gli standard di settore e i regolamenti locali.

Yara richiede ed 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 competenze e qualifiche pertinenti, formazione specifica e regolare, nonché ad agire in conformità con i requisiti e gli standard di Yara.

Tutti gli incidenti, avvenuti o sfiorati, e le potenziali condizioni a rischio devono essere immediatamente segnalati, allo scopo di intraprendere le azioni necessarie per risolvere il problema, condividere quanto appreso e prevenire future esposizioni.

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

## 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.

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.

Lo scopo della preparazione e della risposta alle emergenze consiste nel ridurre l'impatto delle situazioni di crisi sul nostro personale, sull'ambiente, sulle nostre risorse e sulla nostra reputazione. 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.

## Gestione della qualità

Yara è certificata secondo gli standard internazionali ISO 9001, 14001, 45001 e 50001. Le unità interessate sono certificate secondo gli standard Fed and Food. Tutte le attività di Yara in ambito fertilizzanti hanno ottenuto la certificazione di Product Stewardship relativa al settore specifico.



# 5 Diritti umani e del lavoro

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. Le consultazioni con le popolazioni indigene saranno effettuate in buona fede in conformità ai requisiti ILO e in una forma adeguata alle circostanze, con l'obiettivo di raggiungere l'accordo o il consenso alle misure proposte.



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. Se vengono individuati casi di lavoro minorile nelle nostre attività, Yara contribuirà al passaggio dall'occupazione all'istruzione, ad esempio collaborando con comunità locali e ONG, offrendo un'adeguata formazione sul campo o sponsorizzando opportunità formative. In nessuna circostanza il lavoro può influire negativamente sull'istruzione, sullo sviluppo e sul benessere generale dei minori.

## Schiavitù moderna

Yara condanna qualunque forma di tratta di esseri umani e lavoro involontario o forzato nella nostra forza lavoro e nella nostra catena del valore, in conformità alle definizioni fornite dall'ILO. Non consentiamo a persone in cerca di occupazione e dipendenti di pagare eventuali spese di assunzione o costi correlati per assicurarsi un lavoro presso Yara e non tratteniamo i documenti personali dei dipendenti né ne limitiamo la libertà di movimento. Yara ritiene che le relazioni lavorative debbano essere intrattenute in modo libero e senza alcuna forma di coercizione o minaccia diretta o indiretta o sfruttando in qualsiasi altro modo i lavoratori vulnerabili.

## 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 e Yara si impegna a corrispondere a tutti i dipendenti un minimo salariale. 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.

## 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.

Il processo IDD (Integrity Due Diligence), descritto nella Sezione 10 - Collaborazione con i nostri partner commerciali, include le considerazioni sui diritti umani sopra menzionate. Inoltre, nella nostra supply chain viene eseguita una due diligence mirata sui diritti umani con un approccio basato sul rischio.

## Identificazione dei rischi per i diritti umani

I rischi di impatto negativo sui diritti umani derivanti dalle attività di Yara sono stati identificati principalmente 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 di rendiconti finanziari o non 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 sezione 12, Responsabilità finanziaria e non finanziaria e trasparenza e 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 esempi sono più indiretti, come prestiti a tassi agevolati, promesse di futura assunzione, trattamenti di favore e pagamenti per ottenere agevolazioni sono

forme di corruzione, mentre i conflitti di interesse, i regali, l'ospitalità e le spese possono costituire o portare alla 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 per accedere a tale documento è disponibile nella pagina Pulse su etica e conformità e su [www.yara.com](http://www.yara.com).





## 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 Conflitto 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. Ogni volta che si è coinvolti in un processo decisionale relativo a un conflitto di interesse reale o potenziale, è necessario richiedere assistenza e adottare misure di mitigazione dei rischi.

Vi sono svariate forme di conflitti di interessi. Un conflitto di interesse può essere associato a familiari (i membri della famiglia includono coniugi, partner, genitori, figli, fratelli, cugini, nipoti, zii, nonni e cognati) o "amici stretti" (un amico stretto può comprendere 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" 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.

Domande da porsi:

- 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 ricopre o sta prendendo in considerazione eventuali consulenze retribuite al di fuori della sua posizione presso Yara (ad esempio prestazioni di lavoro autonomo, adesione a 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?
- Nel corso degli ultimi 12 mesi, il dipendente, un suo familiare o amico stretto ha intrapreso transazioni con un partner commerciale o un concorrente di 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

Come regola di base, per Yara è preferibile non offrire né ricevere regali. Yara vieta l'offerta e l'accettazione di ospitalità, regali e spese:

- in grado di creare, anche solo in apparenza, un'influenza indebita tra le parti;
- non rilevanti per l'azienda e non finalizzati a creare o rafforzare un rapporto d'affari;
- 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.).

Le attività correlate a ospitalità, regali e spese devono sempre essere svolte in modo aperto e trasparente e devono riflettere i valori di Yara, la finalità aziendale e l'occasione. Le forme di ospitalità che potrebbero non essere considerate pertinenti per l'azienda non devono essere accettate. L'ospitalità, sia offerta che ricevuta, dovrà sempre essere preventivamente approvata per iscritto dal line manager.

È possibile accettare od offrire regali di valore inferiore a 75 USD senza la preventiva approvazione del proprio line manager.

Regali e ospitalità di valore superiore a 75 USD non devono essere offerti o accettati da partner commerciali o altre parti esterne. Tuttavia, nelle circostanze eccezionali in cui regali o ospitalità di valore superiore a 75 USD o il pagamento dei viaggi dei partner commerciali possono essere giustificati per scopi commerciali, è necessaria l'approvazione scritta del proprio line manager e il "Modulo di dichiarazione di regali e ospitalità" della sezione Etica e Conformità deve essere presentato prima di offrire o effettuare il pagamento di tali spese.

È necessario compilare il modulo per la Dichiarazione di Regali e Ospitalità che si trova nelle pagine Pulse su etica e conformità

- Se l'azienda intende garantire l'offerta o la ricezione di regali e ospitalità di valore superiore a 75 USD.
- Se Yara sta valutando di pagare il viaggio dei partner commerciali.
- Se Yara intende offrire regali o ospitalità a un funzionario pubblico.



Occorre procedere con la massima cautela nell'offrire o ricevere regali, ospitalità e spese (ad esempio, indennità diaria) a/da 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.

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

I regali, l'ospitalità e le spese dovranno essere registrati con estrema precisione nei libri contabili e registri Iva di Yara.

Per ulteriori indicazioni, consultare le linee guida su Regali e Ospitalità disponibili nelle pagine Pulse su etica e conformità o consultare il proprio line manager.





# 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.

Yara si aspetta che i propri partner commerciali rispettino tutte le leggi e i regolamenti pertinenti, nonché il Codice di condotta per i partner commerciali (disponibile in oltre 20 lingue in Pulse nella sezione Ethics and Compliance e su [www.yara.com](http://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 e partnership

Gli standard di Yara si applicano nella massima misura possibile in tutti gli enti di cui Yara detiene la quota di maggioranza. Negli enti in cui Yara detiene quote di minoranza, gli standard concordati e i diritti di audit devono essere negoziati e documentati tra le parti. Nel caso delle joint venture, ciò deve essere documentato nel contratto 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. Tale rischio può derivare da un più attento controllo pubblico e normativo sulle strutture aziendali dei partner commerciali e dal mancato rispetto delle 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.

## 10.5 Sanzioni

Yara si impegna a rispettare tutte le normative nazionali e internazionali applicabili in materia di finanza, commercio e sanzioni in vigore nei paesi in cui opera. Yara adotta una politica di conformità alle sanzioni norvegesi e alle sanzioni adottate dall'Unione europea, in quanto Yara possiede una vasta rete di produzione, vendita e servizi nel mercato europeo. Le sanzioni statunitensi sono rilevanti anche per Yara e possono essere applicate qualora esista un collegamento tra un'attività commerciale proposta e gli Stati Uniti, incluso il caso in cui siano coinvolti dollari, persone, società o banche statunitensi. Inoltre, nei paesi in cui Yara è operativa, potrebbero essere applicate ulteriori normative locali in materia di sanzioni che Yara è tenuta a rispettare.

Ogni unità di Yara ha la responsabilità di garantire che le attività svolte siano conformi alle normative sulle sanzioni applicabili e, in particolare, che rispettino il processo di conformità alle sanzioni di Yara. In caso di domande relative alle normative sulle sanzioni, consultare il reparto legale.

In Yara Pulse sono disponibili ulteriori informazioni sul processo di conformità alle sanzioni di Yara e su quali paesi sono considerati a rischio "alto" ed "estremo" dal punto di vista delle sanzioni.

È necessario conoscere e rispettare il processo di conformità alle sanzioni di Yara, in particolare in relazione a potenziali attività commerciali che coinvolgano paesi definiti da Yara come a rischio "alto" o "estremo" dal punto di vista delle sanzioni.



# 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 e non finanziaria e trasparenza



## 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 od operativa. Vedere la sezione 3.2, Come segnalare un problema. 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, investimenti o disinvestimenti 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 illegale. Eventuali violazioni possono 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 si verifica quando i criminali trasferiscono fondi tra banche e altre aziende in modo da utilizzarli senza che si possa risalire alle attività illegali attraverso cui sono stati prodotti.

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. È necessario assicurarsi di non essere coinvolti in attività di riciclaggio di denaro e di segnalarne eventuali tentativi sospetti al reparto Etica e conformità.

## 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.

## 12.5 Responsabilità non finanziaria e trasparenza

La missione di Yara di nutrire il mondo in modo responsabile proteggendo il pianeta è ispirata agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e all'accordo di Parigi. Ci impegniamo a generare report di sostenibilità diligenti e trasparenti.

Yara cerca una garanzia esterna della sua attività di reporting nel quadro dell'iniziativa GRI in linea con gli standard globali. Il nostro obiettivo è applicare ai rapporti non finanziari lo stesso livello di qualità dei rapporti finanziari. Abbiamo iniziato un percorso di maturità, formalizzando il controllo interno sugli indicatori non finanziari.

Le nostre comunicazioni e collaborazioni con i revisori interni ed esterni devono essere aperte, oneste, bilanciate, concise, affidabili, complete e coerenti. Tutti i problemi e i dubbi sorti durante tali revisioni saranno affrontati e risolti in maniera appropriata.

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

Per maggiori informazioni, consultare la governance sulla sostenibilità, il quadro di controllo interno e le politiche e i processi di ciascun indicatore.



# 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:

- Proteggere l'account utente Yara non condividendo mai con nessuno i dettagli di accesso (password o altra autenticazione), né al telefono né direttamente.
- 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 servizi non gestiti, social media o altri canali esterni. Assicurarsi sempre di rimuovere i dati personali e sensibili di Yara prima di utilizzare servizi online disponibili gratuitamente come strumenti di traduzione, chatbot di intelligenza artificiale (ad es. ChatGPT), SaaS (Software as a Service), ecc.
- Non memorizzare informazioni sensibili di Yara su servizi e dispositivi di archiviazione cloud esterni non autorizzati.
- Mantenere la riservatezza non solo durante il rapporto di lavoro con Yara ma anche dopo la fine del rapporto di lavoro.
- Proteggere le informazioni sensibili memorizzate su dispositivi di archiviazione esterni dall'accesso non autorizzato mediante l'uso del tool per la protezione delle informazioni fornito da Digital Technology (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 computer, dispositivi mobili e 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 software non autorizzato sui dispositivi Yara o sui dispositivi personali che si intende utilizzare per accedere ai dati Yara.
- Non utilizzare i dispositivi elettronici aziendali per accedere a contenuti illegali che violano le leggi locali e/o i valori di Yara.
- Non riprodurre, scaricare o memorizzare musica pirata o altri tipi di intrattenimento digitale sui dispositivi Yara o sui dispositivi personali che si intende utilizzare per accedere ai dati Yara.
- 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 condividerli o di consentirne l'accesso a parti non autorizzate (inclusi i componenti della propria famiglia).
- Assicurarsi di restituire apparecchiature elettroniche come PC o dispositivi mobili al reparto IT locale dopo aver ricevuto quelli sostitutivi. Non affidare i dispositivi ad amici o familiari e non conservare i dispositivi vecchi/obsoleti in cassette o in altri sistemi di archiviazione. Le eccezioni saranno gestite dal local HR o dal Country Legal Responsible (CLR), con il supporto dell'IT locale. In questo caso, l'IT locale deve garantire che tutte le informazioni e gli strumenti aziendali siano stati eliminati in modo sicuro tramite strumenti approvati.
- È responsabilità del dipendente proteggere le apparecchiature elettroniche da danni fisici, furto o perdita dei dati di Yara memorizzati nei dispositivi. Imparare a evitare i tentativi di furto delle informazioni elettroniche di Yara (ad esempio, aprire link o allegati ricevuti tramite e-mail sospette note come phishing, ricevere telefonate indesiderate in cui viene chiesto di condividere la password o eseguire applicazioni software che richiedono download) e segnalare il prima possibile tali tentativi al Global Service Desk di Yara.



# 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 intende qualsiasi informazione concernente una persona fisica identificata o identificabile. Il nome, il numero di telefono e l'indirizzo e-mail di un dipendente o di un cliente sono tipici esempi di dati personali. Lo stesso vale per le revisioni delle prestazioni, le informazioni sulla retribuzione, le ore lavorate, il profilo utente, i registri elettronici delle attività riguardanti l'utilizzo delle risorse IT da parte di una singola persona o le informazioni di acquisto di un individuo.

Per altri esempi di dati personali, consultare la pagina sulla riservatezza dei dati su Pulse.

### Trattamento dei dati personali

Quando si trattano dati personali di altre persone, è necessario attenersi alla direttiva sulla riservatezza dei dati di Yara e alle relative procedure e linee guida.

In questo contesto, per "trattamento" si intende l'uso di dati personali, incluse raccolta, registrazione, divulgazione e cancellazione. È importante tenere presente che in determinate aree di responsabilità, come HR, IT, Acquisti e Global Innovation, il trattamento dei dati personali deve seguire routine specifiche.

Nota:

- I dati personali possono essere utilizzati solo per scopi specificati, espliciti e legittimi e non possono essere raccolti o in altro modo trattati, a meno che non sia strettamente necessario.
- Occorre definire un periodo di conservazione e assicurarsi che dopo tale periodo i dati personali vengano eliminati.

A causa della crescente digitalizzazione e dell'elevato volume di informazioni in generale, la gestione e la tutela dei dati personali in modo lecito non sono mai state così importanti. Le organizzazioni che non rispettano il GDPR possono incorrere in pesanti sanzioni, oltre al danno reputazionale. 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 la dichiarazione della nostra nuova ambizione: sviluppare un futuro alimentare Nature-Positive. 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 sviluppare un futuro alimentare rispettoso della Natura. 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 con cui Yara finanzia un'iniziativa a sostegno della sua Missione, Visione e Ambizione da cui riceve un ritorno specifico e definito. Tutte le attività che sponsorizziamo devono essere in linea con la nostra Missione, Visione e Ambizione. 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, Visione e Ambizione e devono inoltre:

- Aumentare la consapevolezza del marchio
- Promuovere la nostra missione, la nostra visione e la nostra ambizione
- 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 alla Missione, alla Visione e all'Ambizione strategiche 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 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 pubblico<sup>1</sup> (o di un soggetto ad esso legato), responsabile della supervisione delle attività di Yara o in grado di influenzare queste ultime.

- 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 sulla pagina Pulse relativa alle sponsorizzazioni aziendali.

## 15.3 Donazioni

Una donazione è solitamente un pagamento o contributo a 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 posizionamento, 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 Advocacy politica e lobbismo

Yara è consapevole dell'importanza della diffusione della propria posizione su questioni importanti per il settore. L'impegno proattivo con i politici governativi e altri stakeholder, come i media, la società civile, le associazioni di settore e gli istituti internazionali, deve essere condotto in modo trasparente e aperto. Ciò include la trasparenza sulla frequenza, sugli obiettivi e sul contenuto di tali impegni, anche quando l'unico scopo è la condivisione di informazioni. Molti paesi richiedono che gli impegni con i funzionari e le spese per l'advocacy siano anche registrati in un registro ufficiale per la trasparenza.

È 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 il rispettivo Country Legal Responsible e/o con i reparti Corporate Affairs & Global Initiatives di Yara.

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

<sup>1</sup> Per la definizione, vedere la sezione 9.4 Regali a funzionari pubblici



Yara può impiegare lobbisti che agiscano per conto dell'azienda. I lobbisti impiegati devono sempre dichiarare che rappresentano Yara presso i funzionari governativi, gli organi governativi o le organizzazioni con cui interagiscono. 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).

Il reparto Corporate Affairs & Global Initiatives sarà completamente responsabile della supervisione 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.

## 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:

- Regali e ospitalità
- Pagamenti per ottenere agevolazioni
- Conflitto 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 e nell'app YaraEthics.



## 16.5 App YaraEthics

L'app YaraEthics è disponibile per tutti i dipendenti in 14 lingue e offre informazioni sulla conformità e contenuti su richiesta sul dispositivo mobile. Quando si lavora in remoto, è possibile accedere con facilità a:

- Codice di condotta di Yara
- Hotline per l'etica
- Contenuti di e-learning sulla conformità di Yara PeoplePath
- Moduli di dichiarazione per conflitti di interesse, regali e ospitalità e pagamenti per ottenere agevolazioni
- Brevi corsi di apprendimento, schede di orientamento e domande frequenti.

L'app può essere scaricata sullo smartphone dall'app del portale aziendale (Intune) o scansionando i codici QR disponibili nelle pagine Pulse su etica e conformità.



# 17

## Glossario

### 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.

### 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.

### Informazioni riservate

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

### 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.

### Donazione

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

### 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.

### 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.

### Regalo

Un regalo è un oggetto di valore scambiato con un soggetto esterno in segno di apprezzamento, che non costituisce pagamento di beni forniti o servizi resi, e che non costituisce una forma di ospitalità.

### 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.

### 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.

### 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.

### Riciclaggio di denaro

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

### 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.



## 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.

## 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.

## 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.

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

© 2024 Yara. Tutti i diritti riservati.

