

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

1. Il Gruppo LEHVOSS

Lehmann&Voss&Co. e le sue società controllate (Gruppo LEHVOSS) offrono un ampio portafoglio di specialità chimiche e minerali grazie alla combinazione flessibile di tre canali di approvvigionamento: distribuzione, commercio e produzione. Per i nostri clienti siamo un partner affidabile, con elevata competenza tecnica, consulenza personale e servizi su misura.

In quanto impresa familiare, pensiamo e pianifichiamo nel lungo periodo. Il nostro operato si basa sui valori descritti in "[nostri valori-nostro spirito](#)". In qualità di azienda chimica, intendiamo accrescere il valore dell'impresa senza assumerci rischi che ne mettano a repentaglio l'esistenza e senza trascurare aspetti sociali, giuridici ed ecologici. Ognuno è responsabile affinché ciò si rifletta nel nostro agire quotidiano. Questo rende il nostro operato sostenibile.

2. Dichiarazione di politica sulla sostenibilità – anche nella catena di fornitura

Il Gruppo LEHVOSS si impegna a favore di pratiche aziendali responsabili e sostenibili. In qualità di firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite, sosteniamo i suoi [Dieci Principi](#) in materia di diritti umani, norme sul lavoro, tutela ambientale e lotta alla corruzione, e li integriamo nella nostra strategia, nella nostra cultura e nelle attività quotidiane.

Rispettiamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e vietiamo rigorosamente il lavoro minorile, il lavoro forzato, la discriminazione e condizioni di lavoro non sicure. Richiediamo lo stesso a tutti i fornitori e partner commerciali e ci aspettiamo che adottino adeguati processi di due diligence e forniscano informazioni trasparenti sulle loro pratiche ambientali, sociali e di governance.

La responsabilità ambientale è un elemento chiave della nostra condotta aziendale. Puntiamo a ridurre le emissioni di gas a effetto serra in tutte le nostre attività, a sostenere la transizione verso prodotti a basse emissioni di carbonio ed efficienti nell'uso delle risorse e ad aumentare costantemente l'impiego di materiali riciclati e rinnovabili. Lavoriamo per individuare e affrontare i rischi ambientali — inclusi quelli legati a PFAS, microplastiche e altre sostanze problematiche — e per ridurre gli impatti ambientali lungo la nostra catena del valore.

Per rispettare i nostri impegni di sostenibilità, manteniamo procedure di due diligence basate sul rischio che coprono sia le nostre attività sia la catena di fornitura. Queste includono valutazioni sistematiche dei rischi, verifiche dei fornitori e azioni preventive o correttive quando necessario. Circolarità, efficienza delle risorse e resilienza climatica sono elementi integranti del nostro approccio alla sostenibilità di lungo periodo.

Rispettiamo tutte le leggi applicabili. Quando i requisiti locali differiscono dagli standard internazionali, ci impegniamo a seguire i principi etici più elevati, purché ciò non sia in contrasto con obblighi di legge. La presente dichiarazione di politica viene aggiornata regolarmente man mano che gli standard evolvono.

3. Compliance – Fiducia attraverso una condotta onesta e conforme – una responsabilità personale e il risultato di uno sforzo congiunto

In tutte le nostre attività e decisioni aziendali, ci impegniamo a rispettare le leggi applicabili e le altre normative pertinenti dei Paesi in cui operiamo. Trattiamo i partner commerciali in modo equo e onoriamo gli obblighi contrattuali, tenendo conto dell'evoluzione delle condizioni.

Il presente Codice di Condotta del Gruppo LEHVOSS definisce i principi che guidano il nostro comportamento. È concepito per prevenire situazioni che potrebbero compromettere l'integrità della nostra condotta o la fiducia riposta in noi. Questi obiettivi possono essere raggiunti solo se tutti i dipendenti vi contribuiscono.

Tutti i dipendenti devono rispettare le leggi applicabili, le politiche interne e le istruzioni. Ci si aspetta che agiscano con onestà ed equità e che evitino qualsiasi conflitto tra i propri interessi privati e gli interessi del Gruppo LEHVOSS o dei suoi clienti.

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

I responsabili fungono da modello di riferimento. Sono responsabili del proprio comportamento e di garantire che i dipendenti nella loro area rispettino tutte le procedure richieste, al fine di evitare rischi reputazionali e legali.

4. Rapporti rispettosi tra colleghi – Divieto di discriminazione – Sviluppo in base a prestazioni e potenziale

Il nostro successo si basa in modo essenziale anche su un'interazione rispettosa tra di noi. Siamo disponibili a imparare dagli errori e valorizziamo una comunicazione aperta e sincera.

I criteri essenziali per lo sviluppo dei dipendenti sono le prestazioni e il potenziale.

Il Gruppo LEHVOSS non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro. Ciò vale in particolare per trattamenti ingiusti basati su età, disabilità, origine, genere, opinioni politiche o sindacali, etnia, religione o orientamento sessuale. Da tutti i dipendenti ci si aspetta che promuovano un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto, inclusione e condotta professionale.

5. Tutela dei dati personali e delle informazioni riservate – Richieste di informazioni da parte delle autorità pubbliche

Osserviamo rigorosamente tutte le disposizioni applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Le informazioni e i documenti riservati relativi ai clienti, al Gruppo LEHVOSS o ai dipendenti devono essere protetti in modo adeguato dall'accesso di terzi, nonché dei colleghi non coinvolti.

I dati personali possono essere raccolti, trattati o utilizzati solo nella misura necessaria per finalità determinate, esplicite e legittime. L'uso dei dati deve essere trasparente per gli interessati. Devono essere garantiti i loro diritti di informazione e rettifica e, se del caso, di opposizione, blocco e cancellazione.

Per la protezione tecnica contro l'accesso non autorizzato a dati e informazioni, deve essere mantenuto un livello adeguato, conforme allo stato dell'arte. Non è consentito l'uso, l'ulteriore trattamento o la commercializzazione di prodotti plagiati. Il Gruppo LEHVOSS collabora con tutte le autorità pubbliche e di vigilanza competenti. Qualsiasi comunicazione in tal senso può avvenire esclusivamente tramite i dipendenti designati a tale scopo.

6. Comunicazione verso clienti, partner commerciali e pubblico

Tutte le dichiarazioni e i rapporti del Gruppo LEHVOSS devono essere completi, onesti, accurati, tempestivi e comprensibili, sia nei confronti dei partner commerciali e dei clienti sia nei confronti del pubblico.

Ciò vale in particolare per le informazioni e i materiali pubblicitari relativi ai nostri prodotti. Informazioni ai partner commerciali, ai clienti o al pubblico sul Gruppo LEHVOSS, sui nostri prodotti, sui nostri clienti o partner commerciali possono essere fornite esclusivamente da dipendenti espressamente autorizzati.

7. Social network

Chiunque intervenga in un dibattito pubblico o sui social network su temi che riguardano il Gruppo LEHVOSS o i nostri partner commerciali dovrebbe chiarire che agisce a titolo personale e tenere presenti gli interessi del Gruppo LEHVOSS e dei partner commerciali.

Si tenga presente che le affermazioni contenute in e-mail o sui social network possono essere formulate in modo informale e spontaneo, ma vengono comunque registrate e possono restare consultabili a lungo, sia dal destinatario sia dal pubblico di Internet.

8. Nessun conflitto di interessi con clienti e partner commerciali

Il Gruppo LEHVOSS mira a instaurare relazioni commerciali sostenibili con clienti e partner, a beneficio reciproco.

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

Ogni dipendente deve pertanto assicurare che gli interessi dei nostri clienti siano considerati in modo equo. Gli interessi di clienti o partner commerciali non devono essere privilegiati a scapito di altri clienti o partner commerciali.

9. Reclami dei clienti

I reclami dei clienti forniscono informazioni preziose sulle opportunità di miglioramento della nostra attività e, se gestiti correttamente, offrono la possibilità di rafforzare o recuperare i rapporti con i clienti.

Il Gruppo LEHVOSS si impegna a garantire che tutti i reclami significativi dei clienti siano trattati tempestivamente, in modo equo e comprensibile.

10. Conflitti di interesse personali

Se i dipendenti si trovano coinvolti in conflitti tra i propri interessi personali e i doveri professionali o gli interessi del Gruppo LEHVOSS o dei nostri clienti, ciò può danneggiare la reputazione dei dipendenti interessati e del Gruppo LEHVOSS nel suo complesso.

I dipendenti dovrebbero pertanto evitare tali situazioni, nell'interesse del Gruppo LEHVOSS e anche nel proprio interesse. In dettaglio vale quanto segue:

- Nessuna attività secondaria che riduca il tempo dedicato agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro o che leda gli interessi concorrenziali del Gruppo LEHVOSS. Le attività secondarie devono essere comunicate preventivamente al superiore e al Dipartimento Risorse Umane. Gli incarichi onorari di durata limitata non devono essere comunicati.
- Nessun interesse finanziario in società che potrebbero essere influenzate da decisioni professionali del dipendente o del Gruppo LEHVOSS (eccezione: società per azioni quotate).
- L'assegnazione di incarichi a parenti, partner di vita o altri dipendenti legati da rapporti di parentela — se nota — deve essere comunicata preventivamente al superiore e al Dipartimento Legale. Ciò vale anche per operazioni con società in cui i parenti siano coinvolti direttamente o indirettamente.
- Per quanto possibile, non devono esistere linee di riporto diretto tra figli, genitori, coniugi o partner civili.
- Nessuna assunzione di incarichi di responsabilità imprenditoriale (ad es. membro di un organo di governo, amministratore delegato, consiglio di amministrazione, consiglio di sorveglianza, comitato consultivo) presso clienti, partner commerciali o concorrenti senza il previo consenso della direzione, dopo informativa al Dipartimento Legale.

In caso di dubbio, si prega di consultare il Dipartimento Legale. È determinante la percezione di terzi. Anche la sola apparenza di un conflitto di interessi personale è dannosa.

11. Regali, pranzi di lavoro ed eventi

Regali, pasti di lavoro ed eventi a fini informativi, di rappresentanza o di intrattenimento possono essere un mezzo legittimo per instaurare e sostenere rapporti commerciali. Tuttavia, non devono mai essere utilizzati per ottenere un vantaggio commerciale indebito e non devono essere di entità o in modalità tali da compromettere l'indipendenza professionale e la capacità di giudizio delle persone coinvolte.

Osservando le regole seguenti, i dipendenti possono tutelarsi da malintesi:

- Nessuna obiezione a forme di ospitalità e inviti a pasti direttamente legati all'attività, entro limiti ragionevoli (indicativamente: massimo EUR 150 a persona).
- Nessuna obiezione a omaggi promozionali.
- In linea di principio, nessuna obiezione a regali con un valore di mercato fino a EUR 40 (valore di riferimento) — salvo che vengano inviati, in prossimità della conclusione di contratti o negoziazioni, a un indirizzo privato o in qualsiasi altra modalità non trasparente.
- Mai contanti o sostituti del denaro, ad es. assegni o buoni regalo.
- Inviti per finalità di rappresentanza o con una componente di intrattenimento prevalente o parziale solo: dopo una specifica verifica delle prassi commerciali usuali e dell'adeguatezza; se sono presenti

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

rappresentanti dell'ospitante; se la partecipazione non si ripete con frequenza; e se i costi di viaggio e alloggio non sono sostenuti dal partner commerciale invitante.

- In caso di dubbio, consultare il Dipartimento Legale.

Particolare cautela è richiesta nei confronti dei pubblici ufficiali. In tal caso, devono essere osservate le regole dell'autorità competente in materia di regali e inviti.

12. Donazioni e sponsorizzazioni

La direzione decide in merito a donazioni e sponsorizzazioni. Esse non devono essere utilizzate per ottenere indirettamente vantaggi indebiti da partner commerciali.

13. Tolleranza zero verso la corruzione, particolare cautela con i pubblici ufficiali

Il nostro successo sul mercato si basa su prestazioni, flessibilità e servizio e non deve essere compromesso da vantaggi indebiti. I nostri partner commerciali confidano nella capacità di giudizio professionale dei nostri dipendenti.

Il Gruppo LEHVOSS non tollera pertanto alcuna forma di corruzione o mercimonio, né l'accettazione di benefici né la concessione di vantaggi.

Chi non osserva le regole su regali e inviti di cui alla Clausola 11 rischia di essere perseguibile per reati di corruzione. Anche la sola promessa o richiesta di vantaggi indebiti può essere punibile.

In caso di inviti e benefici destinati a pubblici ufficiali, devono in ogni caso essere rispettate le loro regole interne in materia di regali e inviti. La concessione di vantaggi a pubblici ufficiali può essere punibile come accettazione o concessione di un vantaggio già solo perché effettuata in considerazione della funzione pubblica. Non è necessario che l'esercizio della funzione venga influenzato in modo indebito. Chiunque sia incaricato dell'espletamento di compiti pubblici può essere considerato pubblico ufficiale, non solo i funzionari e i dipendenti pubblici.

14. Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo

Il Gruppo LEHVOSS ha istituito misure preventive adeguate al rischio, in conformità alle disposizioni di legge e ai requisiti delle autorità di regolamentazione, per prevenire il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo internazionale, nonché per il controllo delle esportazioni. Tali misure devono essere osservate in ogni momento.

15. Tutela della concorrenza

Il Gruppo LEHVOSS non partecipa ad accordi o pratiche illecite che limitino la concorrenza, in particolare intese sui prezzi, ripartizione dei mercati o qualsiasi altro coordinamento con i concorrenti. Prima di derogare a contratti standard o procedure definite in accordi di cooperazione, i dipendenti devono consultare il Dipartimento Legale per assicurarsi che non si producano effetti non ammessi ai sensi del diritto della concorrenza.

In qualsiasi contatto con concorrenti o partner commerciali, i dipendenti non devono divulgare informazioni interne o riservate — quali prezzi, condizioni, costi, dati di mercato, processi interni o altre informazioni commerciali sensibili — senza la previa approvazione del Dipartimento Legale.

16. Tutela dei beni del Gruppo LEHVOSS e protezione delle risorse naturali

I segreti tecnici e commerciali costituiscono risorse importanti del Gruppo LEHVOSS. Ogni dipendente è pertanto tenuto a proteggerli. Ciò include il rigoroso rispetto delle norme di sicurezza delle informazioni del Gruppo LEHVOSS.

I beni e le attrezzature aziendali, i documenti e i materiali di lavoro del Gruppo LEHVOSS non possono essere utilizzati impropriamente per fini privati né consegnati a terzi qualora ciò possa danneggiare gli interessi del Gruppo LEHVOSS.

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

I dipendenti devono ridurre al minimo gli impatti ambientali utilizzando le risorse in modo efficiente, riducendo i rifiuti, promuovendo il riciclo e considerando criteri ambientali nella scelta di fornitori, materiali e servizi. Le considerazioni ambientali e di sostenibilità devono essere integrate in tutte le decisioni aziendali pertinenti. Ciò include anche il rispetto dei criteri di sostenibilità definiti nel processo di approvvigionamento. I dipendenti devono utilizzare le linee guida, gli strumenti e i processi di approvazione applicabili per garantire che i rischi ambientali e sociali siano valutati e che le decisioni di acquisto sostengano gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

17. Sicurezza sul lavoro

Processi, sedi operative e risorse devono rispettare i requisiti legali applicabili e quelli interni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché di tutela della salute, prevenzione incendi e protezione ambientale.

18. Whistleblowing

Tutto il personale è fortemente incoraggiato a rivolgersi al Dipartimento Legale o al proprio superiore qualora noti che qualcuno non si comporta secondo le regole. Ciò può evitare che piccoli problemi diventino grandi. Nessun dipendente che effettua una segnalazione in buona fede deve temere svantaggi o ritorsioni — anche se la segnalazione dovesse rivelarsi infondata.

Il nostro sistema di whistleblowing è conforme agli standard internazionali e garantisce riservatezza, protezione dei dati e una tutela completa contro le ritorsioni. Le segnalazioni possono essere presentate in qualsiasi lingua da dipendenti, fornitori o altre parti interessate. Tutte le segnalazioni in arrivo sono esaminate da esperti formati e le eventuali indagini necessarie vengono svolte in modo indipendente.

Possibili violazioni di compliance o abusi dei diritti umani possono essere segnalati da dipendenti, partner commerciali o persone interessate tramite il nostro canale di whistleblowing anonimo, accessibile tramite link o codice QR:

[Canale di segnalazione:](#)



19. Conseguenze in caso di violazioni

Le violazioni di queste regole possono comportare gravi danni reputazionali e svantaggi legali per i dipendenti interessati, i loro colleghi e il Gruppo LEHVOSS, fino a includere sanzioni pecuniarie, procedimenti penali o restrizioni di autorizzazioni ufficiali. Inoltre, le violazioni possono comportare provvedimenti di diritto del lavoro da parte del Gruppo LEHVOSS.

Firma Consiglio di Amministrazione del Gruppo LEHVOSS

(Knut Breede, Dr Thomas Oehmichen, Soenke Thomsen)

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

(Aggiornato al 31.3.2026)

ALLEGATO: I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

I Dieci Principi sono valori universalmente condivisi, che prendono spunto e ispirazione:

- dalla [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#),
- dalla [Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(ILO\)](#)
- dalla [Dichiarazione di Rio](#) e-
- dalla [Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#)

DIRITTI UMANI

Principio 1

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio 2

Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

LAVORO

Principio 3

sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4

eliminare ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5

eliminare ogni forma di lavoro minorile

Principio 6

eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

AMBIENTE

Principio 7

sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8

intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9

incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Principio 10

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.