

Codice di condotta del Gruppo LEHVOSS

1. Il Gruppo LEHVOSS

Lehmann&Voss&Co. e le sue consociate (Gruppo LEHVOSS) offrono un ampio portafoglio di specialità chimiche e minerali attraverso la combinazione flessibile dei tre canali di approvvigionamento: distribuzione, commercio e produzione. Per i nostri clienti, siamo un partner affidabile con un'elevata competenza tecnologica, consulenza personale e servizi individuali.

Come azienda familiare, pensiamo e pianifichiamo a lungo termine. Le nostre azioni si basano sui valori descritti in "[Our Values-Our Guidelines](#)". Come azienda chimica, vogliamo accrescere il valore della società senza correre rischi che ne minaccino l'esistenza o trascurare gli aspetti sociali, legali ed ecologici. Ognuno di noi ha la responsabilità di garantire che ciò si rifletta nelle nostre azioni quotidiane. Questo rende le nostre azioni sostenibili.

2. Dichiarazione sulla politica di sostenibilità - anche all'interno della catena di approvvigionamento

In qualità di firmatari, ci impegniamo a sostenere i [Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite](#) (vedi allegato) nell'ambito dei diritti umani, degli standard lavorativi, della tutela dell'ambiente e della lotta alla corruzione, e a integrarli con i suoi 10 Principi nella nostra strategia e cultura aziendale e nell'attività quotidiana. Partecipiamo a progetti di cooperazione che promuovono gli obiettivi generali delle Nazioni Unite, in particolare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Consideriamo la tutela dei diritti umani un elemento centrale della nostra responsabilità aziendale. Basiamo il nostro impegno a rispettare i diritti umani sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Ci impegniamo a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e a rispettarli nelle nostre attività commerciali e lungo le nostre catene del valore. Ciò include in particolare il divieto di lavoro minorile e forzato, il divieto di tutte le forme di schiavitù e di discriminazione e il rafforzamento della libertà di associazione.

Ci impegniamo inoltre a rispettare la tutela del lavoro, il pagamento di salari adeguati, nonché il divieto di inquinamento ambientale, di sgombero forzato e di utilizzo di forze di sicurezza se il loro impiego comporta il rischio di non rispettare o limitare i diritti umani.

Siamo impegnati nelle Convenzioni di [Minamata](#), [POPs](#) e [Basel](#).

Questa dichiarazione illustra il nostro impegno fondamentale per il rispetto dei diritti umani. I principi qui esposti si applicano alle nostre attività commerciali e a tutti i dipendenti del Gruppo LEHVOSS.

Inoltre, ci aspettiamo che i nostri fornitori e altri partner commerciali si impegnino a rispettare i principi qui esposti e ad attuare processi adeguati per il rispetto dei diritti umani. Ciò include la fornitura di informazioni sul modo in cui si conformano a tali principi, quando ciò viene richiesto.

Rispettiamo sempre la legge nazionale applicabile. Nei casi in cui i diritti umani internazionali sono limitati dalle leggi locali, cerchiamo di promuovere i principi alla base degli standard internazionali senza entrare in conflitto con le leggi locali. Laddove le leggi locali vanno oltre gli standard internazionali, le rispetteremo.

Per essere all'altezza del nostro impegno a rispettare i diritti umani, lavoriamo per implementare processi di due diligence appropriati per identificare e mitigare i rischi o gli impatti. Adatteremo di conseguenza la nostra dichiarazione di politica nel tempo.

Come azienda del settore chimico-farmaceutico, abbiamo l'opportunità di rafforzare la tutela dei diritti umani in molti modi. Tuttavia, siamo anche consapevoli dei potenziali rischi per i diritti umani che possono accompagnare le nostre attività commerciali.

Ci sforziamo di analizzare, documentare e comprendere meglio i nostri rischi e il loro legame concreto con la nostra azienda attraverso valutazioni strutturate dei rischi nelle nostre attività commerciali, nella catena di fornitura e in relazione ai nostri prodotti e servizi. Entro la fine del 2023 avremo condotto un'analisi iniziale dei rischi. Incorporeremo i risultati delle nostre analisi dei rischi nei processi aziendali pertinenti, in particolare nel nostro sistema di gestione dei fornitori. In presenza di rischi, attueremo misure preventive adeguate.

La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sono la nostra priorità assoluta. Implementando standard uniformemente elevati in tutti i nostri siti, ad esempio attraverso il Sistema di Gestione Responsible Care, lavoriamo costantemente per creare un ambiente di lavoro sicuro e sano. I nostri dipendenti partecipano a corsi di formazione regolari per promuovere un comportamento attento alla sicurezza.

Nei casi in cui causiamo o contribuiamo a violazioni effettive dei diritti umani attraverso le nostre attività commerciali, ci impegniamo ad attuare azioni correttive efficaci.

È in corso di definizione una struttura di governance che assegna le responsabilità per l'attuazione operativa della nostra strategia sui diritti umani. Aggiungeremo di conseguenza la nostra dichiarazione di politica.

3. Conformità - Fiducia attraverso una condotta aziendale onesta e conforme - una sfida personale e il risultato di sforzi comuni

In tutte le nostre attività e decisioni commerciali, ci impegniamo a rispettare le leggi e le altre disposizioni pertinenti dei Paesi in cui operiamo. I partner commerciali devono essere trattati in modo equo. I contratti devono essere rispettati, tenendo conto dei cambiamenti delle condizioni generali.

Il presente Codice di Condotta del Gruppo LEHVOSS chiarisce questi principi. L'obiettivo è quello di prevenire situazioni che potrebbero mettere in discussione la correttezza della nostra condotta e la fiducia nelle nostre prestazioni.

Possiamo continuare a raggiungere questi obiettivi solo se tutti i soggetti coinvolti collaborano. Pertanto, il Codice di condotta formula requisiti vincolanti per tutti i dipendenti.

Tutti i dipendenti devono rispettare tutte le leggi e le normative vigenti nel loro ambiente di lavoro, nonché le istruzioni e le linee guida interne.

Tutti i dipendenti sono tenuti a comportarsi in modo onesto e corretto nel loro ambiente di lavoro e a evitare qualsiasi conflitto tra gli interessi privati e quelli commerciali del Gruppo LEHVOSS o gli interessi dei nostri clienti.

I dirigenti hanno una funzione di modello. Essi sono responsabili della propria condotta e di quella dei dipendenti nella loro area di responsabilità, nonché della corretta osservanza di tutte le procedure previste per evitare rischi legali e di reputazione.

4. Trattamento rispettoso degli altri - Divieto di discriminazione - Sviluppo in base alle prestazioni e al potenziale

Il nostro successo si basa anche su un'interazione rispettosa con gli altri. Siamo disposti a imparare dagli errori e apprezziamo la parola aperta. I criteri essenziali per lo sviluppo dei dipendenti sono il rendimento e il potenziale.

Il Gruppo LEHVOSS non tollera discriminazioni o molestie di alcun tipo nell'ambiente di lavoro, siano esse basate su età, disabilità, origine, sesso, opinioni politiche o sindacali, razza, religione o orientamento sessuale.

5. Protezione dei dati personali e delle informazioni riservate-Richiesta di informazioni da parte delle autorità pubbliche

Osserviamo rigorosamente le norme sulla 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 dalla vista di terzi e di colleghi non coinvolti.

I dati personali possono essere raccolti, elaborati o utilizzati solo nella misura necessaria per scopi specifici, espliciti e legittimi. L'uso dei dati deve essere trasparente per gli interessati. Devono essere salvaguardati i loro diritti di informazione e correzione e, se del caso, di opposizione, blocco e cancellazione.

Nella protezione tecnica contro l'accesso non autorizzato ai dati e alle informazioni, deve essere mantenuto uno standard adeguato corrispondente allo stato dell'arte.

L'uso, l'ulteriore lavorazione o l'immissione sul mercato di prodotti plagiati non sono approvati.

Il Gruppo LEHVOSS collabora con tutti gli enti pubblici e le autorità di vigilanza competenti. Qualsiasi comunicazione a questo proposito può essere effettuata solo tramite i dipendenti incaricati a tale scopo.

6. Comunicazione verso i clienti, i partner commerciali e il pubblico

Tutte le dichiarazioni e le relazioni del Gruppo LEHVOSS devono essere complete, oneste, accurate, tempestive e comprensibili. Sia nei confronti dei partner commerciali, dei clienti o del pubblico.

Ciò vale in particolare per il materiale informativo e pubblicitario sui nostri prodotti.

Le informazioni ai partner commerciali, ai clienti o al pubblico sul Gruppo LEHVOSS, sui nostri prodotti, sui nostri clienti o sui partner commerciali possono essere fornite solo dai dipendenti autorizzati a farlo.

7. Social Networks

Chiunque si esprima in una discussione pubblica o sui social network su argomenti che riguardano il Gruppo LEHVOSS o i nostri partner commerciali deve chiarire che agisce come privato e ha in mente gli interessi del Gruppo LEHVOSS e dei partner commerciali.

Tenete conto che le dichiarazioni nelle e-mail o nei social network possono essere fatte in modo informale e spontaneo, ma vengono comunque registrate e possono essere visualizzate per lungo tempo dal destinatario o dal pubblico di Internet.

8. Assenza di conflitti di interesse con clienti e partner commerciali

Il Gruppo LEHVOSS si adopera per instaurare relazioni commerciali sostenibili con i propri clienti e partner commerciali, con reciproco vantaggio.

Ogni dipendente deve quindi garantire che gli interessi dei nostri clienti siano presi in considerazione in modo equo. Gli interessi dei clienti o dei 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 l'opportunità di rafforzare o recuperare le relazioni con i clienti.

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

10. Conflitti di interesse personali

Se i dipendenti sono coinvolti in conflitti tra i loro interessi personali e i loro doveri professionali o gli interessi del Gruppo LEHVOSS o dei nostri clienti, ciò può danneggiare la reputazione di questi dipendenti e del Gruppo LEHVOSS nel suo complesso.

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

- Non sono consentite attività secondarie che compromettano l'ambito temporale dei doveri del contratto di lavoro o gli interessi competitivi del Gruppo LEHVOSS. Le attività secondarie devono

essere preventivamente comunicate al supervisore e all'Ufficio Risorse Umane. Gli incarichi onorari di durata limitata non devono essere segnalati.

- Nessun interesse finanziario in società che possano essere influenzate dalle decisioni professionali del dipendente o del Gruppo LEHVOSS (eccezione: società per azioni quotate in borsa).
- L'assegnazione di contratti a parenti, conviventi o altre persone affini dei dipendenti - se nota - deve essere segnalata in anticipo al superiore e all'Ufficio legale. Questo vale anche per le transazioni con aziende in cui sono coinvolti direttamente o indirettamente parenti.
- Se possibile, non ci sono rapporti diretti tra figli, genitori, coniugi o partner civili.
- Nessuna assunzione di posizioni di responsabilità imprenditoriale (ad esempio, membro di un organo direttivo, amministratore delegato, consiglio di amministrazione, consiglio di sorveglianza, comitato consultivo) con clienti, partner commerciali o concorrenti senza il preventivo consenso della direzione, previa notifica all'Ufficio legale.

In caso di dubbio, si prega di consultare l'Ufficio legale. La percezione di terzi è decisiva. Anche l'apparenza di un conflitto di interessi personale è dannosa.

11. Regali, pranzi di lavoro ed eventi

Regali, pranzi di lavoro ed eventi a scopo informativo, di rappresentanza o di intrattenimento possono essere un mezzo legittimo per stabilire e sostenere relazioni commerciali. Tuttavia, non devono mai essere utilizzati per ottenere un ingiusto vantaggio commerciale e non devono essere tali da compromettere l'indipendenza professionale e il giudizio delle persone coinvolte.

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

- Nessuna obiezione all'ospitalità e agli inviti a pranzo direttamente collegati all'attività lavorativa in misura ragionevole (massimo 150 euro a persona come linea guida).
- Nessuna obiezione agli omaggi.
- In linea di principio, nessuna obiezione a regali con un valore di mercato fino a 40 euro (parametro di riferimento) - se non in modo tempestivo prima della conclusione di contratti o trattative, - all'indirizzo privato o in qualsiasi altro modo non trasparente.
- Mai contanti o sostituti del denaro, ad esempio assegni, buoni regalo.
- Inviti a scopo di rappresentanza o con una parte predominante o parziale di intrattenimento,

- dopo un esame speciale della prassi commerciale abituale e dell'adeguatezza,

- se sono presenti rappresentanti dell'ospite,

- la partecipazione non si ripete frequentemente e

- le spese di viaggio e di alloggio non sono coperte dal partner commerciale che invita.

In caso di dubbio, è necessario consultare l'Ufficio legale.

Particolare cautela è richiesta nel caso di funzionari pubblici. In questo caso, devono essere osservate le regole per gli omaggi e gli inviti della rispettiva autorità.

12. Donazioni e sponsorizzazioni

La direzione decide in merito a donazioni e sponsorizzazioni. Non possono essere utilizzate per ottenere indirettamente vantaggi sleali da partner commerciali.

13. Nessuna tolleranza per la corruzione, particolare cautela nei confronti dei funzionari pubblici.

Il nostro successo sul mercato si basa sulle prestazioni, sulla flessibilità e sul servizio e non deve essere ingannato da vantaggi sleali. I nostri partner commerciali confidano nella professionalità dei nostri dipendenti. Il Gruppo LEHVOSS non tollera pertanto alcuna forma di corruzione o venalità, accettazione di benefici o concessione di vantaggi.

Chi non rispetta le regole sui regali e gli inviti di cui alla clausola 11 rischia di essere perseguito per reati di corruzione. Anche la promessa o la richiesta di vantaggi ingiusti può essere punita.

Nel caso di inviti e benefici a funzionari pubblici, devono essere rispettate in ogni caso le regole interne per i doni e gli inviti. La concessione di vantaggi a pubblici ufficiali può essere punita come accettazione o concessione di un vantaggio per il solo fatto di essere fatta in considerazione della posizione ufficiale. Non è

necessario che l'esercizio dell'ufficio sia influenzato in modo sleale. Chiunque sia incaricato di svolgere funzioni pubbliche può essere un pubblico ufficiale, non solo i funzionari e gli impiegati pubblici.

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

Il Gruppo LEHVOSS ha adottato misure precauzionali 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 il controllo delle esportazioni. Tali misure devono essere osservate in ogni momento.

15. Protezione della concorrenza

Il Gruppo LEHVOSS non partecipa ad accordi e pratiche illegali che limitano la concorrenza, in particolare accordi su prezzi, condizioni e ripartizione del mercato con i concorrenti. Prima di derogare ai contratti standard o alle procedure previste dagli accordi di collaborazione, i dipendenti si accertano con l'Ufficio Legale che ciò non comporti effetti inammissibili ai sensi della legge sulla concorrenza.

Nei contatti con i concorrenti e i partner commerciali, i dipendenti del Gruppo LEHVOSS non discutono di questioni interne, come prezzi e condizioni di vendita o di finanziamento, costi, panoramiche di mercato, procedure organizzative o altre informazioni riservate da cui i concorrenti o i partner commerciali potrebbero trarre vantaggi competitivi, senza aver prima chiarito con l'Ufficio Legale.

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

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

I beni e le attrezzature aziendali, i documenti aziendali e i materiali di lavoro del Gruppo LEHVOSS non possono essere utilizzati in modo improprio per scopi privati né ceduti a terzi, se ciò può pregiudicare gli interessi del Gruppo LEHVOSS.

Nel loro lavoro, i dipendenti si impegnano a proteggere le risorse naturali e a garantire che le attività del Gruppo LEHVOSS abbiano il minor impatto possibile sull'ambiente attraverso la conservazione dei materiali, la pianificazione del risparmio energetico e la riduzione e il riciclaggio dei rifiuti. Nella scelta dei fornitori, del materiale promozionale o di altri servizi esterni, ogni dipendente deve tenere conto di criteri ambientali e sociali oltre che economici.

17. Sicurezza sul lavoro

I processi, i siti operativi e le risorse devono essere conformi ai requisiti legali e interni applicabili in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute, degli incendi e dell'ambiente.

18. Whistleblower

Tutto il personale è fortemente incoraggiato a rivolgersi all'Ufficio Legale o al proprio supervisore se nota che qualcuno non si comporta secondo le regole. In questo modo si può evitare che piccoli problemi diventino grandi. Nessun dipendente che faccia una segnalazione in buona fede deve temere svantaggi, anche se la segnalazione si rivela infondata. Le segnalazioni possono essere fatte anche in forma anonima.

Possibili violazioni della conformità o dei diritti umani possono essere segnalate da dipendenti, partner commerciali o persone interessate tramite il nostro canale anonimo per le segnalazioni, accessibile tramite il link: <https://www.lehvoss.de/en/company/anonymous-whistleblower-channel/> o tramite codice QR:



19. Conseguenze in caso di infrazioni

Le violazioni di queste regole possono comportare danni significativi alla reputazione e svantaggi legali per i dipendenti interessati, i loro colleghi e il Gruppo LEHVOSS, fino a multe, procedimenti penali o restrizioni dei permessi ufficiali. Inoltre, le violazioni possono portare a misure di diritto del lavoro da parte del Gruppo LEHVOSS.

Consiglio di amministrazione del Gruppo LEHVOSS
(Knut Breede, Dr Thomas Oehmichen, Soenke Thomsen)

Legali rappresentanti Lehvoss Italia
(Stefanie Klemt, Cristina Lorenzetti e Annalisa Pini)

Origgio 12.05.2025

ALLEGATO: I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

I dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite derivano da:

- [Universal Declaration of Human Rights](#)
- [International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#)
- [Rio Declaration on Environment and Development](#) e - [United Nations Convention Against Corruption](#).

Diritti umani

[Principio 1:](#)

Le imprese devono sostenere e rispettare la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale.

[Principio 2:](#)

Le imprese devono assicurarsi di non essere complici di abusi dei diritti umani.

Lavoro

[Principio 3:](#)

Le imprese devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

[Principio 4:](#)

Le imprese devono sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

[Principio 5:](#)

Le imprese devono sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile;

[Principio 6:](#)

Le imprese devono sostenere l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.

Ambiente

[Principio 7:](#)

Le aziende devono sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali;

[Principio 8:](#)

Le imprese devono intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale:

[Principio 9:](#)

Le imprese devono incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Anticorruzione

[Principio 10:](#)

Le imprese devono impegnarsi contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e la concussione.