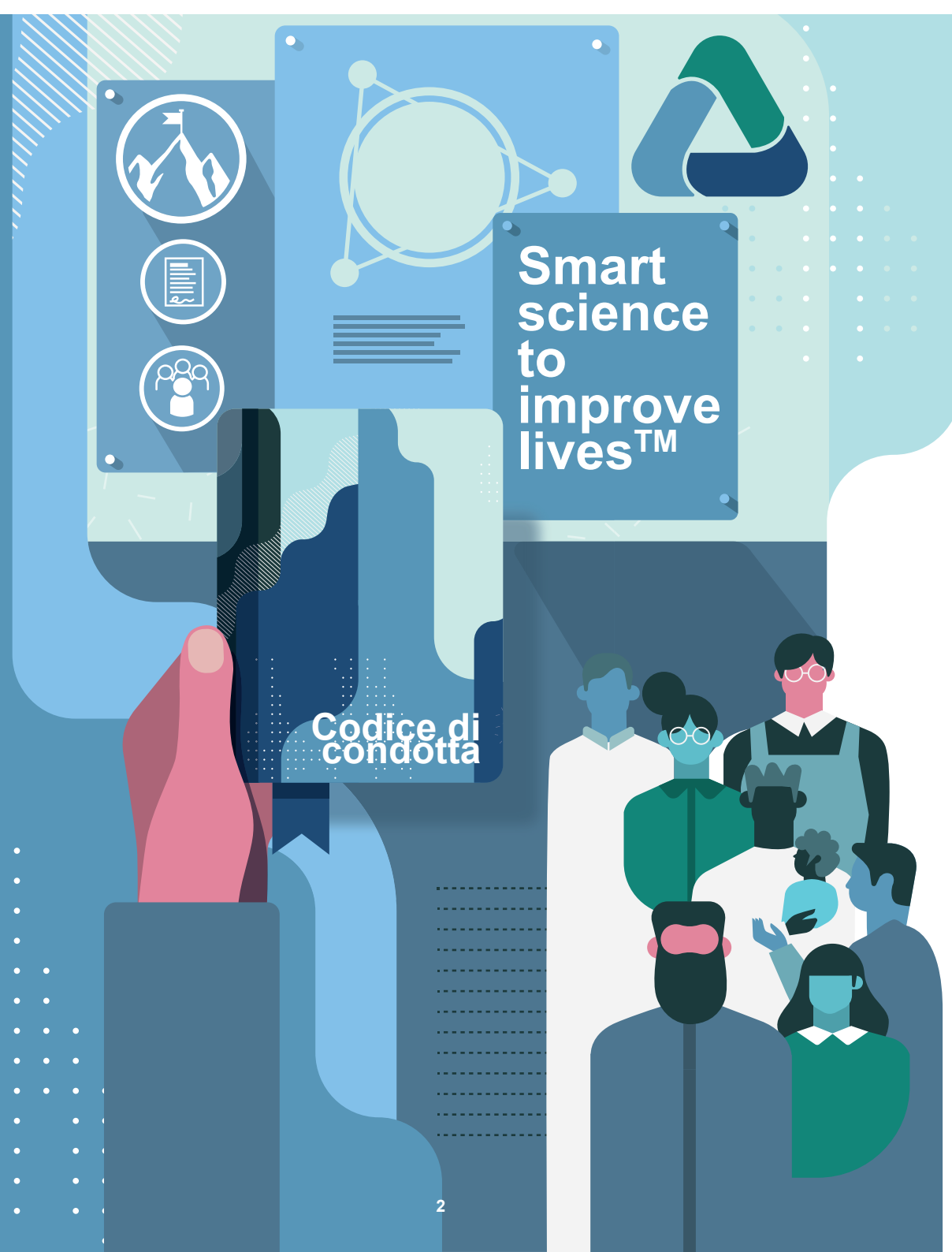


CRODA



Smart science to improve lives™

**Codice di
condotta**



Indice

01	Introduzione a cura di Steve Foots, Chief Executive	
02	Panoramica del Codice di condotta	
03	Valori e comportamenti aziendali	
04	Segnalazioni (Speak Up)	
05	Il nostro Codice di condotta	
	A) Sostenibilità	
	B) Salute e Sicurezza	
	a. Salute e Sicurezza	
	b. Salute Mentale e benessere	
	C) Azienda	
	a. Iniziative Anti-Corruzione	
	b. Diritto in materia di Concorrenza - Antitrust	
	c. Regali e ospitalità	
	d. Conflitti di Interessi	
	D) Personale	
	a. Diversità e Inclusione	
	b. Trattamento equo	
	c. Diritti umani, compresi quelli riguardanti la schiavitù moderna ed lavoro minorile	
	d. Salario di sussistenza	
	e. Performance e sviluppo	
	f. Coinvolgimento con la Comunità e collaborazione con gli enti di beneficenza	
	e) Informazioni	
	a. Dati personali e Privacy	
	b. Informazioni riservate e Proprietà Intellettuale	
	c. Social media	
	d. Politica in materia di utilizzo accettabile (utilizzo delle risorse IT aziendali)	
06	Glossario	

01



Introduzione a cura di Steve Foots, Chief Executive

Croda è una società di cui possiamo sentirci tutti orgogliosi: questo senso di orgoglio è sostenuto da standard rigorosi di una condotta etica del business.

Il nostro successo come impresa dipende dagli sforzi di ciascuno di noi per tutelare la reputazione aziendale e creare un ambiente nel quale vivere secondo i nostri principi etici. Ognuno di noi riveste un ruolo importante nel contribuire al mantenimento della reputazione di Croda e alla creazione di questa cultura.

Il presente Codice di condotta fornisce a tutti noi un punto di riferimento, aiutandoci a individuare la direzione da seguire al momento di prendere decisioni aziendali. Questi sono gli standard applicati da me e dal mio team Esecutivo e ci aspettiamo che tutti i dipendenti Croda li applichino allo stesso modo. Formulando questi principi in questa forma, ci auguriamo di aiutare tutti a comprendere le proprie responsabilità.

Vi preghiamo di leggere attentamente questo Codice di condotta e di considerare le sue implicazioni per la vostra attività lavorativa quotidiana. Se ci sono cose che non capite o che non vi sono chiare, rivolgetevi al vostro diretto superiore, al team HR locale o al Regional Counsel.

Vi ringrazio di operare ogni giorno in conformità ai nostri valori e di contribuire a rendere grande la nostra azienda.

Steve Foots
Chief Executive

**Smart
science
to
improve
lives™**

02



Panoramica del Codice di condotta

Un comportamento etico e responsabile è fondamentale per il funzionamento dell'azienda.

Tramite la nostra Dichiarazione di intenti "Our Purpose", ci siamo impegnati a influenzare positivamente la società e l'ambiente. Soltanto impegnandoci a fare meglio sotto ogni punto di vista riusciremo a concretizzare l'"Our Commitment" - il nostro impegno.

Il nostro Codice di Condotta sancisce gli standard a cui improntiamo l'attività aziendale e le nostre reciproche aspettative e ribadisce come i singoli siano tenuti a effettuare segnalazioni (Speak Up) e riferire violazioni presunte o reali delle nostre politiche.

Il Codice è allineato ai nostri tre valori guida, vale a dire "Responsible", "Innovative" "Together" (Responsabile, Innovativo e Collaborativo), che esemplificano il comportamento che ci aspettiamo da ogni dipendente: improntato a integrità, trasparenza e rispetto.

Dal punto di vista pratico, il Codice offre orientamenti su una gamma di possibili situazioni, una descrizione delle politiche in vigore per far fronte a tali situazioni e suggerimenti in merito a chi rivolgersi per ottenere ulteriori indicazioni. Il Codice non può prevedere ogni eventualità.

In caso di situazioni non previste, è necessario restare fedeli allo spirito del Codice dando prova di buon senso e discernimento e chiedendo ulteriore aiuto e supporto

Our Purpose - La nostra dichiarazione di intenti:

Smart science to improve lives™

Combiniamo le nostre conoscenze, la passione e lo spirito imprenditoriale che ci contraddistinguono per influenzare positivamente la società e l'ambiente. Abbiamo trasformato lo slogan Smart Science to Improve Lives™ in un'autentica dichiarazione di intenti.



Perché



Our Commitment – Il nostro Impegno

Saremo il fornitore più sostenibile di ingredienti innovativi. Formuleremo, produrremo e forniremo soluzioni concepite per far fronte ad alcuni fra i problemi più gravi che il mondo si trova ad affrontare. Entro il 2030 adotteremo un approccio sostenibile a clima, territorio e persone.



Cosa



Our Difference - La nostra differenza

Sono i nostri collaboratori la nostra differenza. La cultura e i comportamenti vengono modellati e concretizzati dai nostri tre valori guida, vale a dire "Responsible", "Innovative" e "Together" ("Responsabile", "Innovativo" e "Collaborativo").



Come

A chi è applicabile il Codice?

Il Codice ha carattere vincolante per tutti i dipendenti:

- Dipendenti (compresi quelli che hanno lavorato per l'azienda in passato o che potrebbero lavorarvi in futuro) a tempo pieno, part time, a tempo determinato, a tempo indeterminato o temporanei
- Tirocinanti, studenti, apprendisti o stagisti
- Appaltatori o fornitori terzi di manodopera su cui Croda esercita totale controllo
- Persone che rivestono il ruolo di amministratori legali o hanno responsabilità equivalenti
- Dipendenti di joint venture
- Dipendenti di aziende di nuova acquisizione

Richiediamo inoltre che tutti i partner commerciali terzi sottoscrivano principi aziendali compatibili con i nostri.

Il mancato rispetto di questo Codice equivale a una mancata applicazione delle politiche Croda e potrebbe avere ripercussioni molto serie sia per Croda che per i soggetti coinvolti. Per gli individui, fra le conseguenze del caso potrebbero annoverarsi azioni disciplinari, compreso il licenziamento senza preavviso. Per la società, eventuali comportamenti illegali potrebbero comportare ingenti ammende, reclusione per i soggetti coinvolti e significativi danni alla nostra reputazione.



Impegni previsti dal codice

Ci impegniamo ad aiutare tutti a rispettare questo codice:



- fornendo una serie di politiche e norme chiare;
- offrendo iniziative di formazione, orientamento e informazione sul Codice;
- Predisponendo una procedura per la segnalazione di violazioni effettive o potenziali del Codice e delle politiche Croda;
- intervenendo in maniera tempestiva e imparziale per indagare i problemi segnalati;
- non tollerando rappresaglie o discriminazioni nei confronti di chi segnala eventuali motivi di preoccupazione e, infine,
- incoraggiando i fornitori ad adottare i medesimi principi etici.

Ci aspettiamo che tutti i membri del team Croda:



- seguano il Codice in ogni momento;
- si assicurino di leggere e comprendere il Codice e le relative politiche;
- partecipino a qualsiasi iniziativa di formazione riguardante il Codice quando viene loro chiesto di farlo;
- segnalino immediatamente violazioni presunte o effettive del Codice secondo modalità appropriate (si veda a questo proposito la sezione 4, intitolata "Speaking Up" (Segnalazioni) e
- richiedano supporto se nutrono dubbi su qualsiasi aspetto del Codice o su qualsiasi comportamento a cui abbiano assistito.

Ci aspettiamo che tutti i responsabili:



- diano il buon esempio, agiscano con integrità e fungano da modelli di riferimento;
- si assicurino che tutti i membri del team, neoassunti compresi, abbiano letto il Codice, partecipino alle relative iniziative di formazione e sappiano come segnalare eventuali preoccupazioni;
- forniscano la formazione o i briefing di cui vengono incaricati riguardanti il Codice;
- offrano ai membri dei loro teams consulenza e supporto relativamente al Codice e, infine,
- intervengano per tutelare i membri del team che segnalano preoccupazioni, assicurandosi che ricevano il necessario supporto e non siano vittima di rappresaglie.

03 

”Our Values” (i Nostri Valori) e comportamenti aziendali

Sono le conoscenze, la passione e l’atteggiamento del “si può fare” del nostro personale a dar vita all’azienda e siamo convinti che siano proprio la nostra cultura e i nostri comportamenti a rappresentare la Differenza di Croda. Siamo accomunati dall’impegno a contribuire alla creazione di un mondo migliore per tutti, impegno improntato e ispirato a tre valori condivisi: **”Responsible” (Responsabilità), “Innovative” (Innovazione) e “Together” (Collaborazione).**

Responsabilità

Siamo **responsabili** delle nostre azioni e ci prendiamo cura gli uni degli altri, dell'ambiente e di tutti i nostri stakeholder.



Sosteniamo un trattamento equo ed imparziale e opportunità per tutti

Apprezziamo il contributo unico offerto da ciascun individuo

Promuoviamo un clima di fiducia nei confronti dei colleghi, dei clienti e delle comunità in cui operiamo

Innovativo

Siamo un'azienda **innovativa**, che incoraggia tutti i dipendenti a formulare nuove soluzioni e a contribuirvi.



Creiamo un ambiente lavorativo divertente, vivace e stimolante

Promuoviamo la creatività per formulare strategie operative nuove e più efficienti

Siamo un'attività agile e reattiva, che fa uso del proprio stile imprenditoriale per servire la clientela

I nostri valori

I tre valori guida di 'Responsible', 'Innovative' and 'Together' ("responsabile", "innovativo" e "collaborativo") fanno parte integrante della nostra attività e sono radicati nella cultura aziendale. Ciascun valore è ugualmente importante e la descrizione in calce a ciascuno di essi illustra lo spirito in cui operiamo.

Collaborativo



Lavoriamo **insieme** come un'unica famiglia globale.

Offriamo riconoscimenti a tutti coloro che contribuiscono positivamente alla nostra attività

Vantiamo una cultura aziendale aperta, dove tutti possono sentirsi integrati e venire trattati con rispetto

Adottiamo un approccio trasparente e promuoviamo comunicazioni aperte e autentiche



Come applichiamo i nostri valori

In tutte le nostre attività, i nostri valori rappresentano il presupposto dei comportamenti responsabili ed etici che ci aspettiamo. Da un punto di vista pratico, questi valori sono stati applicati nell'ambito di progetti fondamentali a cui dobbiamo il nostro vantaggio concorrenziale ("Our Difference" – La Nostra Differenza), fra cui il Codice di Condotta e una serie di competenze che fanno parte del Quadro di competenze aziendale.



Quadro di competenze aziendale

Per Quadro di competenze aziendale si intende una serie di comportamenti e competenze che rispecchiano l'applicazione dei nostri valori nella routine quotidiana.

Il Quadro è stato formulato come strumento di supporto durante i colloqui sulla crescita personale e su potenziali strategie di sviluppo e di pianificazione della successione aziendale.

La nostra Differenza



I nostri collaboratori sono la nostra differenza. La cultura e i comportamenti a livello aziendale vengono modellati e concretizzati dai nostri tre valori guida, vale a dire "responsabile", innovativo" e collaborativo"



Responsible



Innovative Together

Codice di condotta

Manuale che illustra le aspettative nei confronti dei dipendenti, dei responsabili e dell'azienda stessa



Competenze

Quadro di competenze per finalità di sviluppo, pianificazione della successione e formulazione degli obiettivi, allineato ai valori aziendali



Quadro di sicurezza
Lo Standard Croda



Diversità e integrazione



Fondazione Croda

04

Segnalazioni

Qualora assistiate o veniate a conoscenza di qualsiasi situazione che riteniate comporti una violazione del Codice o di una politica di gruppo, siete invitati a segnalare le vostre preoccupazioni al vostro diretto superiore, al rappresentante HR locale o all'ufficio legale aziendale. In alternativa, potete segnalare eventuali preoccupazioni ai dirigenti aziendali, inclusi i membri del Comitato Esecutivo di gruppo.

Se non vi sentite in grado di segnalare una preoccupazione a una persona, siete invitati a effettuare la segnalazione tramite la hotline Croda Speak Up, gestita dalla società terza indipendente NAVEX Global. Le segnalazioni possono essere effettuate direttamente ad un operatore, lasciando un messaggio vocale o tramite una piattaforma Web sicura. Per le segnalazioni via Web, i dipendenti possono utilizzare il sito **croda.ethicspoint.com**, mentre i recapiti di contatto internazionali sono riportati sull'intranet aziendale.

05



Il nostro Codice di Condotta

Il Codice copre cinque aree particolarmente importanti per il successo dell'attività:

- a) Sostenibilità
- b) Salute e Sicurezza
- c) Azienda
- d) Personale
- e) Informazioni

Ogni parte del nostro Codice illustra gli standard di comportamento che ci aspettiamo vengano rispettati da ogni dipendente, con spiegazioni che ne delineano l'importanza e descrivono gli impegni da noi sottoscritti.



A

Sostenibilità





Il nostro standard

Croda si impegna ad affermarsi come il fornitore più sostenibile di ingredienti innovativi. Intendiamo formulare, produrre e fornire soluzioni in grado di far fronte ad alcune fra le principali sfide mondiali e di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società. Entro il 2030 saremo "Climate, Land and People Positive" (approccio sostenibile a clima, territorio e persone).

Perché è importante

La sostenibilità è insita nel nostro pensiero strategico, e rappresenta un elemento cruciale nel fornire un valore aggiunto ai clienti e agli altri stakeholder (portatori di interessi), quali gli investitori, dipendenti e le comunità locali.



Croda si impegna a:

- Ottimizzare l'impatto positivo che i suoi prodotti possono avere in fase di applicazione
- Minimizzare ogni impatto negativo della sua attività e delle relative supply chain
- Affermarsi come azienda globale responsabile fornendo impieghi adeguati, pagando le tasse e agendo in maniera socialmente responsabile
- Fare progressi in merito al conseguimento dei nostri target esterni allineati agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite
- Mantenere una forte leadership e una solida governance in materia di sostenibilità e garantire il rispetto dei sistemi di informativa ESG (Environmental Social Governance), riconosciuti a livello globale
- Collaborare con i portatori di interessi (stakeholders) a tutti i livelli della catena di valore al fine di far progredire il programma di sostenibilità e riaffermare la nostra leadership.



Tutti devono impegnarsi a:

- Comprendere il contributo offerto da Croda a un futuro sostenibile per il pianeta partecipando alle relative iniziative di formazione
- Comprendere il proprio ruolo nel conseguimento degli obiettivi aziendali
- Rispettare le norme e politiche rilevanti che contribuiscono alla sostenibilità di Croda.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Comunicare in merito a questioni di sostenibilità rilevanti e richiedere riscontri
- Promuovere nuove strategie per il conseguimento degli obiettivi di sostenibilità aziendali
- Offrire ai propri team iniziative di formazione e informazioni rilevanti.

Ricordate: il pianeta terra è uno solo ed è nostro dovere prendercene cura

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Relazione sulla Sostenibilità (Sustainability Report)
- Champions della Sostenibilità
- Team di Sostenibilità del Gruppo
- Comitato di Sostenibilità
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite



Allineamento della nostra strategia con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.



Fondamentali

Salute, Sicurezza e benessere	3	8	12
Sicurezza dei processi	3	8	12
Gestione responsabile dell'ambiente	6	12	14
Reddito equo	8	12	17
Partnership con i fornitori	12	17	17
Gestione delle conoscenze	4	8	12
Assicurazione Qualità	12	8	12
Gestione responsabile dei prodotti	3	12	14
Condotta aziendale responsabile	8	12	17

B

Salute e Sicurezza



a) Salute e Sicurezza



Il nostro standard

Noi ci impegniamo a garantire la Salute e la Sicurezza dei dipendenti e di tutti i soggetti interessati dalle nostre attività e dai nostri prodotti

Perché è Importante

Siamo convinti che tutti gli infortuni e le malattie professionali si possano prevenire. Il nostro obiettivo è "danno zero".



Croda si impegna a:

- Fornire luoghi di lavoro in cui la Salute e la Sicurezza di dipendenti, visitatori e appaltatori sia garantita da rigorosi sistemi di gestione della sicurezza
- Promuovere un costante miglioramento tramite iniziative di segnalazione trasparente, indagine degli incidenti, audit e riesami da parte del management aziendale
- Assicurarsi che tutti i nostri prodotti risultino conformi alle normative applicabili e sicuri durante l'intero ciclo di vita
- Definire responsabilità in materia di Salute e Sicurezza e fornire informazioni, formazione, supervisione e valutazione delle competenze al fine di consentire a tutti di far fronte a tali responsabilità.



Tutti devono impegnarsi a:

- Essere consapevoli e comprendere i pericoli che si troveranno probabilmente ad affrontare in ambito lavorativo
- Conoscere le regole e le procedure a loro applicabili e rispettarle, provvedendo inoltre a partecipare alle iniziative di formazione necessarie
- Comportarsi in maniera responsabile e rispettare norme e

procedure applicabili in materia di Salute e Sicurezza

- Parlare apertamente e segnalare eventuali incidenti in maniera trasparente e tempestiva
- Partecipare ad attività e formazione in materia di Sicurezza.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Definire aspettative ambiziose per quanto riguarda il comportamento dei propri team e il loro rispetto delle norme e delle procedure in materia di Salute e Sicurezza, provvedendo a dare il buon esempio
- Comunicare apertamente in merito alle problematiche di Salute e Sicurezza, richiedendo riscontri
- Assicurarsi che la gestione del rischio di Salute e Sicurezza personale faccia parte delle mansioni di tutti e garantire la disponibilità delle informazioni e della formazione rilevanti
- Promuovere la consapevolezza della Sicurezza ed affrontare casi di pratiche inadeguate
- Impegnarsi proattivamente al fine di dare priorità e mitigare i rischi per la Salute e la Sicurezza nelle loro aree di responsabilità.

Ricordate: nulla di ciò che facciamo vale un infortunio

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Manuale di Salute e Sicurezza del Gruppo
- Dichiarazione della politica di Salute, Sicurezza e Ambiente
- Rappresentanti regionali e locali in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente



b) Salute Mentale e Benessere



Il nostro standard

Forniamo investimenti e iniziative di sostegno volti a tutelare la salute e il benessere fisico e mentale dei dipendenti

Perché è Importante



Riconosciamo che alle volte l'ambiente lavorativo può causare o innescare malesseri fisici o mentali. Vogliamo che a tutti venga offerta l'opportunità di migliorare, accrescere e tutelare il proprio benessere fisico e mentale. Ciò contribuirà alla creazione di un ambiente lavorativo sicuro ed efficiente e alla promozione di impegno e capacità di ripresa in ambito aziendale.



Croda si impegna a:

- Fornire le risorse necessarie a monitorare e promuovere la salute, fra cui la possibilità di consultare specialisti di medicina del lavoro
- Creare un ambiente lavorativo sicuro, esente da episodi di bullismo e molestie
- Offrire opportunità di lavoro agile
- Rispettare la legislazione e la prassi locali in materia di orario di lavoro.



Tutti devono impegnarsi a:

- Comportarsi in maniera cortese e rispettosa in ambito lavorativo
- Avere a cuore il benessere dei colleghi, cercando di cogliere possibili segni di stress
- Partecipare a tutte le iniziative di formazione previste in materia di salute e benessere
- Dialogare e cooperare con il proprio diretto superiore, con il team HR o con il medico competente se ci si sente stressati o in uno stato di cattiva salute fisica o mentale.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Astenersi dall'esercitare pressioni irragionevoli in ambito lavorativo, provvedendo invece a formulare obiettivi raggiungibili e garantire un reciproco e regolare scambio di opinioni
- Imparare a riconoscere i sintomi di malessere fisico e mentale e, in caso di necessità, accettare i consigli del team HR o del medico competente in merito al modo migliore di offrire assistenza ai soggetti in tali situazioni
- Promuovere un'atmosfera aperta e fiduciosa all'interno dei propri team.

Ricordate: Se ci prendiamo cura gli uni degli altri possiamo creare ed accrescere la sensazione di una famiglia Croda.

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:



- Codice Etico di Gruppo
- Politica in materia di stress lavoro correlato
- Principi di diversità e integrazione
- Responsabili HR regionali e locali
- Medicina del lavoro

C

Azienda





a) Anti-Corruzione

Il nostro standard

Noi non tolleremo corruzione e concussione in nessun aspetto della nostra attività aziendale

Perché è Importante

Eventuali violazioni delle leggi in materia di corruzione e concussione potrebbero far sì che Croda venga perseguita legalmente e sia soggetta a potenziali ammende. Tali violazioni possono inoltre nuocere gravemente alla reputazione di Croda.



Croda si impegna a:

- Sottoscrivere i più rigorosi standard di integrità nelle nostre attività aziendali
- Assicurarci di operare in maniera responsabile, rispettando le leggi anti-corruzione in tutti i paesi in cui è presente
- Assicurarci di offrire adeguata formazione anti-corruzione ai colleghi che ne abbiano bisogno.



Tutti devono impegnarsi a:

- Partecipare alle iniziative di formazione anti-corruzione loro assegnate
- Chiarire sempre, sia a livello interno che esterno, che l'azienda ha tolleranza zero nei confronti della corruzione
- Astenersi sempre dall'offrire o accettare tangenti o indebiti vantaggi (pagamenti agevolanti compresi) a/da parte di qualsiasi funzionario pubblico, altro soggetto o terza parte
- Astenersi sempre dal richiedere o accettare tangenti o indebiti vantaggi a/da parte di terzi
- Controllare che le terze parti con cui collaboriamo applichino i nostri medesimi standard etici seguendo le procedure ABC anti-corruzione e anti-concussione del Gruppo
- Utilizzare lo strumento di segnalazione dei near-miss in materia di corruzione

- Richiedere la consulenza dell'Avvocato Croda locale in caso di incertezze.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Definire rigorose e ambiziose aspettative di comportamento dei propri team e il loro rispetto delle leggi rilevanti in materia di corruzione e concussione
- Offrire consigli tempestivi ai propri team e richiedere l'ulteriore parere dell'Avvocato Croda laddove appropriato.

Ricordate: noi non accettiamo né offriamo mai denaro, regali o favori al fine di ottenere vantaggi per noi stessi, per una terza parte o per Croda

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Codice Etico del Gruppo
- Politica aziendale in materia di regali e ospitalità
- Direttore/responsabile finanze locale
- Direttore finanze/consulente legale regionale
- Group General Counsel e Company Secretary (Consigliere Generale di Gruppo e Segretario Aziendale)
- Rappresentante HR regionale



b) Diritto in Materia di Concorrenza - Antitrust



Il nostro standard

Noi rispetteremo le normative anti-trust e in materia di concorrenza nei Paesi in cui operiamo

Perché è Importante

Il mancato rispetto delle normative in materia di concorrenza (talvolta definite normative anti-trust) può comportare ingenti multe, danni finanziari a terzi, spese legali e danni alla reputazione di Croda. Si può incorrere anche in sanzioni penali.



Croda si impegna a:

- Assicurarsi di operare in maniera responsabile, rispettando le normative in materia di concorrenza in tutti i paesi in cui è presente
- Assicurarsi di offrire adeguato livello di formazione in merito al diritto in materia di concorrenza/antitrust ai colleghi che ne abbiano bisogno.



Tutti devono impegnarsi a:

- Partecipare alla formazione loro assegnata sul diritto in materia di concorrenza
- Rispettare le leggi in materia di concorrenza e assicurarsi che le proprie azioni non comportino un rischio per il Gruppo
- Richiedere la consulenza del proprio superiore e dell'Avvocato Croda locale in caso di domande o incertezze.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Formulare rigorose ed ambiziose aspettative di comportamento dei propri team e il loro rispetto delle leggi in materia di concorrenza
- Offrire consigli tempestivi ai propri team e richiedere l'ulteriore parere dell'Avvocato Croda laddove appropriato.

Ricordate: dobbiamo familiarizzare con le leggi anti-trust in materia di concorrenza in vigore in tutti paesi in cui operiamo e rispettarle

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Codice Etico del Gruppo
- Orientamenti sul diritto in materia di concorrenza-antitrust
- Politica sul diritto in materia di concorrenza-antitrust
- Consulente legale regionale Croda
- Group General Counsel e Company Secretary (Consigliere Generale di Gruppo e Segretario Aziendale)
- Rappresentante HR regionale



c) Regali e ospitalità



Il nostro standard

Noi ci limitiamo a offrire e ricevere regali e ospitalità a carattere legittimo e proporzionato alla nostra attività commerciale

Perché è Importante

Benché l'ospitalità e lo scambio di regali possano contribuire positivamente all'instaurazione di rapporti con clienti, fornitori e altre terze parti, possono verificarsi abusi, con conseguente violazione delle leggi in materia di corruzione e concussione o conflitti di interessi reali o presunti.



Croda si impegna a:

- Gestire un registro dedicato all'annotazione degli scambi di regali e ospitalità
- Offrire formazione in merito a regali e ospitalità.



Tutti devono impegnarsi a:

- Registrare tempestivamente sull'apposito registro "Gift Register" di aver offerto o ricevuto regali o ospitalità, indipendentemente dall'accettazione o meno di tali offerte
- Astenersi sempre dall'accettare regali o ospitalità se direttamente coinvolti in una gara di appalto o nel periodo precedente l'assegnazione di un contratto o una discussione sui prezzi
- Seguire la procedura di approvazione preventiva di cui alla Politica aziendale "Business Gifts and Hospitality" prima di offrire regali od ospitalità a un cliente, fornitore o altra terza parte.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che tutti i membri dei rispettivi team siano a conoscenza della politica Croda riguardante lo scambio di regali e ospitalità e che eventuali corsi di formazione obbligatori vengano debitamente completati
- Fornire ai propri team consulenza tempestiva in merito allo scambio di regali e ospitalità e richiedere ulteriori pareri in caso di incertezza.

Ricordate: tutti i regali e le forme di ospitalità, eccezion fatta per gli articoli di cancelleria di valore ridotto, devono essere registrati nel Registro Regali disponibile su SharePoint

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Codice Etico del Gruppo
- Politica
- Consulente legale regionale Croda
- Group General Counsel e Company Secretary (Consigliere Generale di Gruppo e Segretario Aziendale)
- Rappresentante HR regionale



d) Conflitti di interessi



Il nostro standard

Noi ci aspettiamo che tutti i membri del team Croda agiscano con integrità e provvedano a evitare o gestire adeguatamente, con il consenso della società, eventuali conflitti di interessi reali o presunti

Importanza

I conflitti di interessi, reali o presunti, possono sollevare dubbi in merito al valore delle decisioni aziendali prese e all'integrità dei responsabili di queste decisioni.



Croda si impegna a:

- Formulare standard finalizzati a offrire una definizione del conflitto di interessi e a spiegare come gestirlo
- Offrire a tutti i dipendenti formazione adeguata a riconoscere un potenziale conflitto di interessi e a gestirlo adeguatamente.



Tutti devono impegnarsi a:

- Evitare qualsiasi relazione tale da compromettere, o dare l'impressione di compromettere, la capacità di prendere decisioni in maniera equa e obiettiva e negli interessi di Croda. Tra gli esempi di relazioni di questo tipo si annovera quanto segue:
 - lavorare per un concorrente, cliente o fornitore di Croda
 - partecipare a un processo di assunzione o rivestire il ruolo di diretto superiore per un parente, amico o persona a cui si è legati da un rapporto sentimentale
 - utilizzare e/o selezionare fornitori terzi il cui team comprenda parenti, amici o persone a cui si è legati da un rapporto sentimentale

- Segnalare tempestivamente eventuali situazioni inevitabili o preesistenti al proprio diretto superiore, inviando copia del messaggio al rappresentante legale regionale Croda e presentando una relazione sul conflitto di interessi
- Adottare tempestivamente qualsiasi provvedimento necessario al fine di eliminare o mitigare il rischio di un conflitto di interessi.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurare che tutti i membri del loro team siano a conoscenza della politica Croda riguardante i conflitti di interessi e che eventuali corsi di formazione obbligatori vengano debitamente completati
- Fornire ai loro team supporto tempestivo in merito ai conflitti di interessi effettivi e potenziali e richiedere ulteriori pareri qualora si rendano necessari chiarimenti.

Ricordate: dovrete tempestivamente segnalare eventuali potenziali conflitti di interessi e prendere qualsiasi provvedimento necessario per mitigarne le conseguenze

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Codice Etico del Gruppo
- Politica sui conflitti di interessi
- Segreteria aziendale
- Rappresentante legale regionale
- Rappresentante HR regionale





D

Personale



a) Diversità e integrazione



Il nostro standard

Creeremo un ambiente di lavoro integrato, che offre a tutti la possibilità di realizzare il proprio potenziale in un ambito lavorativo dove viene riconosciuto il valore della diversità

Perché è Importante

La disponibilità di un'ampia gamma di opinioni può favorire il successo aziendale ottimizzando le nostre idee e il modo in cui vengono formulate.



Croda si impegna a:

- Creare un ambiente lavorativo in cui tutti si sentono i benvenuti e possono dare il meglio
- Provvedere a iniziative di formazione e istruzione su diversità e inclusione (D&I) destinate a tutti i dipendenti
- Individuare eventuali pregiudizi che influiscono sui nostri processi e impegnarsi al fine di ridurli.



Tutti devono impegnarsi a:

- Trattare tutti in maniera giusta, equa ed esente da pregiudizi correlati a razza, etnia, sesso, orientamento sessuale, capacità fisiche o mentali, credenze religiose, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica protetta come definita da Croda
- Comunicare in maniera rispettosa con tutti i colleghi, indipendentemente dalla loro identità o posizione in ambito aziendale
- Riconoscere che non tutti condividono le medesime idee e credenze e che ciò che è accettabile per una persona potrebbe non esserlo per un'altra
- Sfidare i pregiudizi e promuovere prospettive diverse in fase decisionale.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurare che tutte le decisioni riguardanti il personale siano esenti da pregiudizi e discriminazioni
- Cercare di coinvolgere nelle discussioni persone caratterizzate da un'ampia gamma di opinioni e prospettive e rispettare e ascoltare senza pregiudizi i punti di vista e i pensieri altrui
- Promuovere un atteggiamento di reciproco rispetto fra tutti i dipendenti, in un clima di vicendevole comprensione delle differenze
- Promuovere l'offerta e il ricevimento di riscontri costruttivi come elemento importante dello sviluppo dei dipendenti e delle prassi lavorative all'insegna dell'integrazione.

Ricordate: i nostri clienti e i consumatori che essi servono presentano diversità. Al fine di servirli al meglio dobbiamo riflettere sulla loro identità e comprenderne le prospettive.

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Principi Croda di diversità e integrazione
- Politiche locali in materia di occupazione
- Segreteria aziendale
- Rappresentante legale regionale
- Responsabile HR regionale e locale



b) Trattamento equo



Il nostro standard

Ci impegniamo a garantire che tutti coloro che lavorano per Croda vengano trattati con dignità e rispetto durante il tempo passato alle nostre dipendenze e non tolleriamo esempi di trattamento ingiusto

Perché è Importante

L'impressione di essere stato trattato ingiustamente può ridurre la motivazione, diminuire il morale, compromettere la performance ed essere causa di stress, ansia e depressione. Può anche ripercuotersi negativamente sulla reputazione di Croda come datore di lavoro ideale.



Croda si impegna a:

- Garantire che i dipendenti vengano trattati in maniera giusta, equa ed esente da pregiudizi
- Proteggere i dipendenti da qualsiasi tipo di bullismo o molestia
- Rispettare il diritto dei dipendenti di iscriversi a un sindacato o altro organo collettivo di rappresentanza dei lavoratori
- Offrire retribuzioni adeguate, pari o superiori al minimo previsto dalle norme in vigore in ambito giuridico o standard industriali
- Garantire politiche e procedure eque e trasparenti per gestire eventuali preoccupazioni dei dipendenti o questioni disciplinari.



Tutti devono impegnarsi a:

- Trattare chiunque con cortesia e rispetto e comportarsi in modo tale da tutelare la dignità dei colleghi e di chiunque altra persona con cui potrebbero venire a contatto durante lo svolgimento delle loro mansioni lavorative quotidiane

- Evitare di rendersi responsabili, direttamente o indirettamente, di comportamenti offensivi, intimidatori, malevoli o insultanti. Questo include qualsiasi forma di bullismo e molestie .



I responsabili devono impegnarsi a:

- Fungere da esempio e comportarsi sempre in maniera rispettosa e cortese
- Agire in modo tempestivo ed appropriato per far fronte a eventuali casi di bullismo e molestie.

Ricordate: il successo aziendale di Croda dipende dalla capacità di trattare tutti equamente e con rispetto, in modo che possano dare l'assoluto meglio di sé

c) Diritti umani



Il nostro standard

Ci adoperiamo per tutelare i diritti umani di tutte le persone partecipanti alle attività aziendali e alla nostra supply chain

Perché è Importante

Siamo convinti che l'attività aziendale possa prosperare soltanto in un clima in cui i diritti umani vengano rispettati, sostenuti e promossi. Abbiamo la responsabilità morale e giuridica di contribuire alla creazione di un mondo più equo ed egualitario.



Croda si impegna a:

- Assicurare, tramite efficaci monitoraggio e verifica, che le nostre attività o la supply chain aziendale non prevedano in alcun modo l'impiego di manodopera minorile, costretta al lavoro forzato o oggetto di traffico di essere umani
- Prendere immediati provvedimenti qualora venga rilevato qualsiasi indizio che faccia sospettare l'impiego di manodopera minorile, costretta al lavoro forzato o oggetto di traffico di esseri umani e assistere le vittime di queste situazioni
- Creare un ambiente di lavoro sicuro ed esente da episodi di bullismo e molestie.



Tutti devono impegnarsi a:

- Trattare chiunque con cortesia e rispetto e comportarsi in modo tale da tutelare la dignità dei colleghi e di chiunque altro ci possa capitare di incontrare durante lo svolgimento delle nostre mansioni lavorative quotidiane
- Evitare di rendersi responsabili, direttamente o indirettamente, di comportamenti offensivi, intimidatori, malevoli o insultanti. Questo include qualsiasi forma di bullismo e molestie.
- Essere pronti a riconoscere ogni caso di impiego di

manodopera minorile, costretta al lavoro forzato o oggetto di traffico di essere umani e a segnalarli immediatamente

- Completare qualsiasi corso di formazione obbligatorio in materia di diritti umani.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Fungere da esempio e comportarsi sempre in maniera rispettosa e cortese
- Agire immediatamente qualora vengano loro segnalati casi di impiego di manodopera minorile, costretta al lavoro forzato o oggetto di traffico di esseri umani e richiedere ulteriori pareri in caso di necessità.

Ricordate: agire al fine di impedire violazioni dei diritti umani nell'ambito delle nostre attività o della supply chain è fondamentale ai fini di un'adeguata applicazione dei valori Croda e della nostra reputazione

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Codice Etico di Gruppo
- Politica del Gruppo sulla Schiavitù Moderna
- Comitato di Sostenibilità del Gruppo
- Responsabile della Supply Chain Globale
- Segreteria aziendale
- Rappresentante legale regionale
- Rappresentante HR regionale



d) Salario di sussistenza



Il nostro standard

Ci impegniamo a garantire che tutti coloro che lavorano per Croda, direttamente, in veste di appaltatore o tramite la nostra supply chain, percepiscano una retribuzione sufficiente per vivere in maniera dignitosa

Perché è importante

Il nostro impegno a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite comprende un impegno a fare tutto il possibile per ridurre le disuguaglianze e promuovere una maggiore integrazione.



Croda si impegna a:

- Fornire un quadro di riferimento finalizzato a valutare l'entità di un salario di sussistenza nelle regioni in cui operiamo a livello globale
- Adoperarci affinché tutti i dipendenti diretti di Croda percepiscano questo salario di sussistenza e garantirne il mantenimento nel corso del tempo
- Adoperarci per assicurare che chiunque lavori nell'ambito della nostra supply chain percepisca un salario di sussistenza, collaborando con i fornitori e persuadendoli a soddisfare questi requisiti.



Tutti devono impegnarsi a:

- Tutti i dipendenti Croda che lavorino a contatto con i fornitori devono sostenere la nostra ambizione di garantire il pagamento di un salario di sussistenza in tutte le fasi della nostra catena di fornitura.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assumersi, unitamente ai fornitori, la responsabilità di assicurare il pagamento di un salario di sussistenza a tutti i dipendenti, appaltatori e a chiunque lavori nell'ambito della nostra supply chain.

e) Performance e sviluppo



Il nostro standard

Ci impegniamo a fornire a tutti i dipendenti riscontri tempestivi e costruttivi in merito alla loro performance lavorativa e a offrire loro opportunità di sviluppo, formazione e istruzione

Perché è importante

I riscontri sinceri, forniti in maniera appropriata, rappresentano un efficace strumento motivazionale e contribuiscono a garantire che tutti si impegnino per il conseguimento dei medesimi obiettivi. Lo sviluppo, in qualsiasi forma, dimostra l'investimento di Croda ad aiutare i dipendenti a conseguire i propri obiettivi di carriera e a far sì che essi possano realizzare il proprio potenziale e contribuire pienamente al successo aziendale.



Croda si impegna a:

- Garantire che tutte le sedi Croda globali completino annualmente il processo di valutazione "My Croda" entro le tempistiche previste
- Garantire che tutti i dipendenti apprendano a utilizzare "My Croda" in maniera efficiente e che ai nuovi assunti vengano illustrati il processo e il sistema.



Tutti devono impegnarsi a:

- Completare il processo "My Croda" di definizione degli obiettivi e di valutazione della performance in modo tempestivo e positivo
- Impegnarsi in discussioni riguardanti performance e sviluppo in maniera aperta, onesta e costruttiva
- Avvantaggiarsi delle opportunità di formazione e sviluppo fornite e cercare in maniera proattiva opportunità di formazione e sviluppo in linea con gli obiettivi.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che il processo "My Croda" di definizione degli obiettivi e di valutazione della performance venga completato tempestivamente e positivamente
- Fornire riscontri equi e costruttivi e ascoltare quelli loro offerti
- Offrire opportunità di formazione e sviluppo in grado di far fronte alle specifiche esigenze degli individui.

Ricordate: le discussioni sulla performance sono uno scambio di idee, in cui tutti offrono e ricevono riscontri volti a promuovere impegno, sviluppo e produttività

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Sito My Croda su SharePoint
- Responsabile HR regionale e locale
- Responsabile regionale Learning and Development (Apprendimento e Sviluppo)



f) Coinvolgimento con la Comunità e collaborazione con gli enti di beneficenza



Il nostro standard

Noi offriremo un contributo positivo, sia dal punto di vista sociale che economico, alle comunità in cui lavoriamo e viviamo

Perché è importante



Un coinvolgimento positivo con la comunità contribuisce positivamente alla reputazione di Croda, promuove il nostro programma di sostenibilità, offre opportunità di sviluppo e consente la creazione di un'unica famiglia globale.



Croda si impegna a:

- Offrire a ogni dipendente l'opportunità di sostenere le comunità locali
- Assicurarsi che tutte le sedi Croda nelle varie regioni del mondo segnalino e promuovano questa politica di coinvolgimento, soprattutto tramite l'1% Club e la Croda Foundation
- Assicurarsi che tutte le sedi Croda nelle varie regioni del mondo contattino gruppi ed individui nelle comunità locali, soprattutto i vicini immediati, ascoltandone le preoccupazioni e, se possibile, agendo per risolverli
- Consolidare e finanziare la Croda Foundation.



Tutti:

- Devono ottenere la debita autorizzazione per qualsiasi coinvolgimento, attività o finanziamento a fini caritatevoli e/o comunitari
- Sono invitati a trovare nuovi modi di sostenere le comunità locali tramite iniziative di raccolta fondi e volontariato.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che le collaborazioni abbiano luogo con organizzazioni che condividono i medesimi valori di Croda
- Sostenere e promuovere le iniziative di beneficenza e comunitarie tramite il 1% Club
- Attenersi alla matrice Autorizzazione ad Agire (Authorisation to Act") prima di impegnarsi ad effettuare qualsiasi donazione.

Ricordate: il 1% Club consente a chiunque di donare l'1% delle proprie ore lavorative a un ente di beneficenza o a un gruppo comunitario a sua scelta

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Informazioni sull'1% Club pubblicate su SharePoint
- Sito Sharepoint della Croda Foundation (Fondazione Croda)
- Responsabili HR regionali e locali
- Responsabili locali in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente



E

Informazioni



a) Dati personali e privacy



Il nostro standard

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e normative in materia di protezione dei dati e garantiamo la gestione, secondo modalità appropriate, di tutti i dati personali anche particolari.

Perché è importante

Tutti si aspettano che Croda tuteli i loro dati personali e li utilizzi esclusivamente per le sole finalità legate alla vendita di prodotti/servizi oggetto del business aziendale. In molti dei Paesi in cui operiamo sono inoltre in vigore leggi finalizzate alla protezione dei dati personali.



Croda si impegna a:

- Offrire formazione e consulenza al fine di garantire la gestione dei dati secondo modalità sicure e appropriate
- Consentire esclusivamente alle persone e alle terze parti in possesso di un motivo legato alle finalità di vendita di prodotti/servizi o legato ad adempimenti derivanti da obblighi di legge, normative, regolamenti (es. commercialisti, etc) di accedere ai dati personali in nostro possesso o di procedere al loro trattamento previa nomina responsabili esterni da parte di Croda.
- Mantenere aggiornati i dati personali, rispondere a richieste di accesso da parte degli interessati e correggere eventuali dati inesatti
- Raccogliere e trattare esclusivamente i dati che risultino necessari per la gestione del business aziendale, nei limiti del consenso accordato dal singolo interessato e provvedendo a distruggere i dati in maniera sicura quando non siano più necessarie per le finalità perseguite e nel rispetto del piano di conservazione dei dati (Data Retention).
- Condividere i dati, internamente o esternamente, esclusivamente con individui in possesso di motivi legati alle finalità di vendita di

prodotti/servizi o legati ad adempimenti derivanti da obblighi di legge, normative, regolamenti (es. commercialisti, etc).



Tutti devono impegnarsi a:

- Comprendere le normative in materia di protezione dei dati vigenti nei Paesi sede dello stabilimento principale di trattamento dei dati in cui operiamo e agire in base a esse, in maniera appropriata al paese sede dello stabilimento principale di trattamento dei dati dei cittadini coinvolti
- Provvedere, nei limiti del ragionevole, a salvaguardare e tutelare tutte i dati personali raccolte al fine di impedirne la perdita, la divulgazione o l'utilizzo improprio
- Partecipare alle iniziative di formazione assegnate in materia di privacy dei dati.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che tutti i membri del loro team siano a conoscenza della politica Croda in materia di dati personali e privacy
- Adoperarsi costantemente al fine di garantire che i dati personali in loro possesso o a cui hanno accesso vengano gestiti in conformità alle politiche e alle procedure Croda.

Ricordate: utilizzate e conservate soltanto i dati personali che siete autorizzati ad avere in vostro possesso e distruggeteli secondo modalità sicure non appena non ne avete più bisogno

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Politica sulla privacy
- Responsabili IT e HR regionali e locali
- Regulatori, proprietari e amministratori dei dati



b) Informazioni riservate e proprietà intellettuale



Il nostro standard

Ci impegnamo a tutelare le nostre informazioni aziendali e quelle dei nostri partner, clienti e fornitori

Perché è importante

In quanto azienda innovativa a base scientifica, consideriamo informazioni e know-how tra le nostre più valide risorse. La nostra proprietà intellettuale (PI o IP in Inglese), i nostri segreti commerciali e altre informazioni commerciali sensibili devono essere gestiti con la massima riservatezza. Eventuali divulgazioni inappropriate potrebbero comportare non soltanto perdite commerciali, ma anche multe e rivendicazioni da parte di terzi, nonché danni alla reputazione aziendale.



Croda si impegna a:

- Fornire un sistema di classificazione e gestione delle informazioni riservate e della proprietà intellettuale
- Offrire ai dipendenti formazione e assistenza necessarie a far sì che essi comprendano come proteggere le informazioni riservate e la proprietà intellettuale.



Tutti devono impegnarsi a:

- Comprendere come classificare e gestire in maniera appropriata le informazioni riservate e la proprietà intellettuale
- Rispettare i diritti di proprietà intellettuale di altre aziende e individui
- Non divulgare le informazioni riservate di qualsiasi terza parte senza aver prima ottenuto il consenso del proprio superiore

- Assicurarsi di non violare alcun copyright quando si utilizzano testo, immagini, video e musica a disposizione del pubblico.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che tutti i membri del loro team siano a conoscenza della politica Croda in materia di informazioni riservate e proprietà intellettuale.

Ricordate: se nutrite qualsiasi dubbio, chiedete consiglio sulla natura delle informazioni riservate e della PI (IP)

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Politica PI (IP)
- Politica in materia di Classificazione delle Informazioni
- Reparto Proprietà Intellettuale
- Responsabili IT e HR regionali e locali
- REFERENTI INTERNI (le figure corrispondenti alle varie funzioni e mansioni relativamente al trattamento dati previste nel Registro dei trattamenti)
- Rappresentanti legali regionali



c) Social media



Il nostro standard

Incoraggiamo tutti a utilizzare i social media in maniera positiva, così da promuovere Croda e i suoi prodotti e giovare alla nostra reputazione

Perché è importante

I social media rappresentano una soluzione consolidata per creare un'identità di marchio e commercializzare società, prodotti e servizi e vengono utilizzati sempre più frequentemente al fine di promuovere opportunità di carriera e reclutare candidati per cariche vacanti. La rappresentazione positiva di Croda e di tutti i nostri associati tramite account sui social media a carattere personale e aziendale è un fattore fondamentale per il mantenimento della reputazione aziendale.



Croda si impegna a:

- Offrire una politica e una guida chiari in merito all'utilizzo accettabile dei social media
- Offrire formazione ad assicurare che tutti siano in grado di rispettare questi standard.



Tutti devono impegnarsi a:

- Ottenere un'autorizzazione formale da parte del proprio superiore prima di dedicarsi a iniziative di social networking per finalità commerciali
- Avere chiaro, quando si utilizzano i social media, se si parla a titolo personale o professionale
- Non pubblicare mai contenuti a carattere insultante, molesto, denigratorio, calunnioso, osceno, sessualmente esplicito, razzista, abusivo o discriminatorio
- Non rivelare mai informazioni aziendali riservate o privilegiate
- Utilizzare account di social media a nome Croda su reti esterne soltanto se si è stati debitamente autorizzati e addestrati a farlo
- Ottenere l'esplicito permesso di qualsiasi dipendente prima di postare o pubblicare informazioni personali sul suo conto.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che tutti i membri del proprio team sappiano come utilizzare i social media in maniera positiva e si rendano conto dei danni che la reputazione di Croda potrebbe subire in caso di pubblicazione di messaggi inappropriati.

Ricordate: riflettete con attenzione prima di pubblicare sui social media qualsiasi materiale correlato o associabile a Croda e alle nostre attività commerciali

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Politica del Gruppo - Politica in materia di social media
- Responsabili HR regionali e locali
- Responsabili locali in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente



d) Politica in materia di utilizzo accettabile



Il nostro standard

Ci impegniamo a garantire un utilizzo appropriato e responsabile delle nostre risorse IT e a impedirne la perdita, la divulgazione o l'utilizzo improprio

Perché è importante

Le informazioni e le comunicazioni rappresentano parti integranti delle attività commerciali Croda e sono fondamentali ai fini del nostro successo. Proteggiamo questi sistemi al fine di garantire la sicurezza delle informazioni personali e aziendali e a far sì che vengano utilizzate legittimamente e in modo appropriato sia da noi stessi sia, laddove appropriato, da clienti e terzi autorizzati.



Croda si impegna a:

- Autorizzare formalmente i dipendenti ad accedere alle risorse aziendali informatiche e di comunicazione associate alle loro mansioni
- Limitare il monitoraggio, la registrazione, l'ispezione o la rimozione di materiali dai dispositivi IT a quanto consentito dalla leggi locali.



Quando utilizzano dispositivi Croda, tutti devono impegnarsi a:

- Utilizzare esclusivamente le password e le credenziali di accesso a loro assegnate
- Scegliere password complesse e tenerle in sicurezza e riservatezza
- Mantenersi vigili al fine di evitare attacchi di phishing e segnalarli tempestivamente al reparto IT

- Astenersi dal disabilitare, disattivare o aggirare le funzionalità di sicurezza o collegare alla rete Croda attrezzature non autorizzate
- Utilizzare esclusivamente software e connessioni di rete fornite o autorizzate
- Non eliminare, distruggere o modificare i sistemi IT o i software
- Astenersi dall'accedere a, conservare, inviare o pubblicare materiali a carattere pornografico, sessualmente esplicito, indecente o osceno o tale da promuovere la violenza, l'odio, il terrorismo o l'intolleranza.



I responsabili devono impegnarsi a:

- Assicurarsi che tutti i membri del proprio team sappiano come utilizzare le risorse IT in piena sicurezza.

Ricordate: dovrete utilizzare e tutelare in maniera responsabile le informazioni e i dispositivi IT Croda assegnativi

Per ulteriori informazioni, fare riferimento a:

- Politica del Gruppo – Standard di utilizzo accettabile standard delle Risorse Informatiche e di Comunicazione Croda
- Responsabili IT regionali e locali



06



A-Z

Glossario

Smart
science
to
improve
lives™

Glossario

Pagamento agevolante

Pagamento informale effettuato a favore di un pubblico funzionario affinché garantisca o acceleri l'esecuzione di un'azione di routine: questi pagamenti sono illegali in quasi ogni paese.

Informazioni privilegiate

Informazioni riservate sul conto dell'azienda che, se divulgate, si ripercuoterebbero sul prezzo delle azioni Croda.

Indebito vantaggio

Offerta di un regalo che potrebbe essere percepita come intesa a convincere il destinatario ad agire a favore del donatore.

Dipendente

Chi ha un rapporto di lavoro diretto con Croda. Tra i soggetti in questione si annoverano:

- Dipendenti (compresi quelli che hanno lavorato per l'azienda in passato o che potrebbero lavorarvi in futuro) a tempo pieno, part time, a tempo determinato, a tempo indeterminato o temporanei
- Tirocinanti, studenti, apprendisti o stagisti
- Appaltatori o fornitori di manodopera terzi su cui Croda esercita totale controllo
- Persone che rivestono il ruolo di amministratori legali o hanno responsabilità equivalenti
- Dipendenti di joint venture
- Dipendenti di aziende di nuova acquisizione.



Smart science to improve lives™

CRODA