

## APPENDICE 1

### POLICY AZIENDALI DI INFINEUM

Salute e sicurezza sul lavoro (HSE)

---

#### **1) POLITICA IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE, AMBIENTE E PREVENZIONE INCIDENTI RILEVANTI**

---

Il presente documento definisce la politica di Infineum Italia Srl in materia di sicurezza, salute, ambiente e prevenzione degli incidenti rilevanti, in conformità a quanto richiesto dal DLgs. 105/2015.

In linea con tale politica Infineum Italia Srl si impegna alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente nell'ambito delle proprie attività, prodotti e procedure, con particolare riguardo alla prevenzione degli incidenti rilevanti e dell'inquinamento. Tale impegno è rivolto a dipendenti, personale delle ditte appaltatrici, fornitori, comunità vicine, clienti e quanti altri siano interessati dalle attività da essa svolte.

Analogamente a quanto valido in campo sicurezza, salute e ambiente, anche per quanto riguarda specificatamente la prevenzione degli incidenti rilevanti, la presente politica nella sua attuazione si basa essenzialmente sui seguenti principi:

- componente essenziale dell'attività di prevenzione degli incidenti rilevanti è l'osservanza della relativa legislazione applicabile
- un'efficace attività di prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti viene ottenuta mediante l'attuazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza appropriato e integrato nei suoi diversi aspetti fondamentali (sicurezza, salute, ambiente e prevenzione degli incidenti rilevanti).
- parte sostanziale dell'attuazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza è l'attività di miglioramento continuo.

In linea con tali principi Infineum Italia Srl si impegna a rispettare tutte le leggi e norme vigenti in materia nonché gli standard necessari a fornire un'adeguata tutela (inclusi i requisiti della norme ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007). Inoltre, essa collaborerà con altre parti alla definizione di leggi, norme e standard responsabili, basati su una solida fondazione scientifica e sulla valutazione dei rischi, necessari a salvaguardare col maggior rigore i luoghi di lavoro, la comunità e l'ambiente.

Infineum Italia Srl ha inoltre adottato, attuato e si impegna a mantenere un Sistema di Gestione della Sicurezza: tale sistema è quello ufficiale della ExxonMobil denominato OIMS (Operations Integrity Management System) che soddisfa i requisiti della norme ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007 e rispetta il dettato del DLgs. 105/2015, allegato B "Linee guida per l'attuazione del Sistema di Gestione della Sicurezza per la prevenzione degli incidenti rilevanti".

Nell'ambito generale della salute e sicurezza Infineum Italia Srl mira ad un luogo di lavoro privo d'infortuni e malattie professionali ed efficacemente protetto da adeguati sistemi di security, promuovendo altresì programmi sanitari preventivi e un comportamento sicuro anche fuori dell'ambito lavorativo per migliorare il benessere e la sicurezza dei propri dipendenti.

Infineum Italia Srl si impegnerà per ridurre al minimo i rischi correlati alle attività di produzione, trasporto, utilizzo, deposito e smaltimento dei propri prodotti. Perseguirà tale obiettivo agendo soprattutto nel campo della prevenzione e controllo mediante la progettazione e la modifica degli impianti aziendali, dei processi, dei prodotti e delle modalità di svolgimento delle proprie attività, ed una continua attività di informazione, formazione, ed addestramento a tutti i livelli. I potenziali rischi saranno previsti, analizzati e discussi con le parti interessate, nonché monitorati per garantirne un controllo adeguato. Infineum Italia Srl si asterrà dallo svolgere qualsiasi attività o commercializzare qualsiasi prodotto in assenza di opportune protezioni.

Specificatamente per gli incidenti rilevanti gli obiettivi generali che Infineum Italia Srl si prefigge di perseguire sono i seguenti:

- attuare un'efficace azione di prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti
- conseguire una progressiva minimizzazione, o il mantenimento ad un livello minimo, degli elementi di rischio associati agli incidenti rilevanti mediante l'osservanza delle relative disposizioni di legge applicabili e l'attività di miglioramento continuo.

Obiettivi specifici e/o principi di intervento che Infineum Italia Srl si prefigge di perseguire sono i seguenti:

- adozione, attuazione e mantenimento di un Sistema di Gestione della Sicurezza
- valutazione preventiva del rischio
- informazione, formazione e addestramento del personale
- chiara definizione e consapevolezza dei ruoli e responsabilità dei dipendenti ad ogni livello
- efficace protezione dei propri impianti mediante adeguati sistemi di security
- cooperazione con le pubbliche amministrazioni, con particolare riguardo alla preparazione e gestione delle emergenze
- trasparenza dell'informazione nei confronti delle parti interessate
- mantenimento di un sistema di riesame periodico della politica e dei suoi obiettivi.

Infineum Italia Srl si preparerà ad affrontare le situazioni d'emergenza e risponderà con prontezza, efficacia e attenzione agli incidenti o alle emergenze inerenti la produzione, il trasporto, l'utilizzo, il deposito e lo smaltimento dei propri prodotti. La struttura operativa dovrà definire adeguati piani e capacità di risposta in caso di emergenza.

Infineum Italia Srl si impegna in particolare a verificare e monitorare i possibili impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, ad utilizzare materiali ed energia in modo efficiente nel rispetto del dettato del DLgs 102/2014, a ridurre le emissioni, gli effluenti e la

produzione di rifiuti ed a prevenire l'inquinamento di suolo, sottosuolo ed acque di falda. Essa assicurerà lo smaltimento di qualsiasi rifiuto in modo sicuro e nel massimo rispetto dell'ambiente, collaborando inoltre con terze parti per risolvere i problemi eventualmente derivanti dalle procedure di manipolazione e smaltimento da essa adottate in passato. In particolare garantirà una corretta gestione delle emissioni odorigene di natura continua in atmosfera, nel contempo eliminando progressivamente quelle occasionali attraverso il mantenimento di un elevato stato di efficienza dei sistemi di controllo ed abbattimento. Sarà inoltre assicurata la massima attenzione alla tutela del paesaggio.

Infineum Italia Srl approfondirà costantemente le proprie conoscenze in materia di sicurezza, salute e impatto ambientale delle proprie attività. Essa s'impegna a svolgere un ruolo determinante nella diffusione delle migliori procedure nel proprio settore applicandole tempestivamente e condividendole con dipendenti, personale delle ditte appaltatrici, fornitori, clienti, comunità scientifica, pubblica amministrazione ed altre parti interessate.

Infineum Italia Srl si adopera per essere un membro affidabile e responsabile di ogni comunità in cui vive ed opera, riconoscendo che è attraverso i risultati, la trasparenza e l'impegno all'interno della comunità che si guadagnano fiducia e rispetto.

Infineum Italia Srl aderisce a Responsible Care, l'iniziativa di miglioramento della sicurezza, salute ed ambiente promossa dall'industria chimica. In linea con questo orientamento, essa si impegna ad attenersi ai principi guida e a far propri i codici delle pratiche gestionali dell'iniziativa.

Infineum Italia Srl si impegna a svolgere un ruolo guida in materia di tutela della sicurezza, salute e ambiente attraverso l'attiva partecipazione di dipendenti, personale delle ditte appaltatrici e fornitori, singolarmente e congiuntamente responsabili dei suoi risultati, e l'incessante ricerca del miglioramento continuo. I risultati nelle aree di sicurezza, salute e protezione ambientale saranno parte integrante del processo di valutazione del dipendente. La Direzione condurrà adeguate revisioni e valutazioni delle attività per verificare i progressi e garantire il rispetto di questa politica.

Infineum Italia Srl si impegna a diffondere la presente politica presso i propri dipendenti ed i terzi con i quali interfaccia nelle sue attività ed a renderla disponibile alla popolazione, alle autorità e alle altre parti interessate con lo scopo di stimolare un dialogo aperto ed onesto.

Vado Ligure, Aprile 2016

---

---

## 8) *POLITICA SU ALCOOL E DROGA*

---

---

E' politica di Infineum Italia impegnarsi a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti. La Società riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe od altre sostanze consimili da parte dei dipendenti condiziona negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società. L'uso improprio di farmaci legittimi o l'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool e di droghe illecite, o soggette a controllo e non prescritte dal medico, nei locali della Società è strettamente proibito e costituisce motivo per un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento. Il possesso, l'uso, la distribuzione o la vendita di bevande alcoliche nei locali della Società non è consentito, salvo approvazione preventiva da parte dell'appropriato livello di management. Non essere in grado di condurre la propria attività lavorativa in conseguenza dell'uso di droghe od alcool è strettamente proibito e costituisce motivo per un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

Per quanto questa politica si riferisca esplicitamente ad alcool e droghe illecite, deve intendersi applicabile a tutte le forme di abuso di sostanze.

L'Azienda riconosce la dipendenza da alcool o droga come una condizione curabile. Coloro che ritengono di avere un possibile problema di dipendenza dalle sopra citate sostanze sono invitati a ricercare consiglio medico ed a eseguire un trattamento terapeutico appropriato senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa.

L'ufficio Sanitario aziendale è a disposizione degli interessati che, su base esclusivamente volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione ed anche per una fattiva collaborazione ai fini di un più efficace recupero, fermo restando che coloro i quali si determinassero in tal senso saranno assistiti da tutte le garanzie previste dalla vigente normativa, legale e contrattuale, e nel più assoluto rispetto della dignità della persona.

Salvo quanto previsto al punto seguente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale che, pur non comportando una incapacità al lavoro, possa costituire pericolo, nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta, alla incolumità propria, a quella dei colleghi di lavoro o di terzi od alla sicurezza degli impianti, la Società, nell'esercizio anche dell'obbligo legale di provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, si riserva la facoltà di mutare tali compiti nei limiti previsti dalla legge. L'inidoneità del dipendente alle prestazioni lavorative in concreto espletate, accertata nelle forme di legge e discendente dallo stato di dipendenza da bevande alcoliche o stupefacenti, anche se successiva al trattamento medico, potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo. Qualora un dipendente violasse quanto previsto dalla vigente Politica su Alcool e Droga, un'adeguata azione disciplinare verrà avviata. Questa azione non potrà esser evitata dalla richiesta avanzata in quel momento di trattamento terapeutico o riabilitazione. Qualora un dipendente affetto da dipendenza da alcool o droga rifiuti il

trattamento terapeutico o riabilitazione, oppure non risponda al trattamento oppure non rispetti i requisiti essenziali di idoneità della posizione, verrà avviata un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

Questa Politica non richiede e non deve risultare in nessuna forma regolamentare, privilegio od esenzione dalle normali aspettative di contributo lavorativo associate al ruolo assegnato in azienda.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

La Società si riserva di effettuare senza preavviso controlli sull'esistenza nei propri locali di droghe ed alcool. La Società, ove sussista il fondato dubbio di uso di alcool o droghe, può anche richiedere ai dipendenti di sottoporsi, nelle forme previste dalla vigente normativa, ad esame medico o verifica dell'avvenuta assunzione o dipendenza da alcool o droghe. Una verifica periodica su base casuale verrà condotta per quei dipendenti che svolgono mansioni per le quali è prevista dalle vigenti normative. Un esito positivo della verifica oppure il rifiuto di sottoporsi al test alcool o droga costituiscono motivo per un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

Anche il personale delle Imprese Appaltatrici operanti all'interno del sito Infineum e le aree ad essi temporaneamente destinate sono soggetti a quanto stabilito al primo paragrafo di questa Politica ed ai controlli senza preavviso sull'esistenza di droghe ed alcool. La Società si riserva di richiedere ai rispettivi datori di lavoro o alle autorità competenti l'allontanamento dai propri locali del personale di terzi che si trovi in situazione tale da costituire un rischio come sopra evidenziato e potrà negar loro l'accesso in futuro.

Vado Ligure, 1° Giugno 2011

#### Molestie nel posto di lavoro

---

---

### 14) POLITICA IN MATERIA DI MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

---

---

E' politica dell'Azienda promuovere il rispetto reciproco e vietare qualsiasi genere di molestia illegittima, sia derivante da discriminazioni di razza, colore, sesso, religione, paese d'origine, cittadinanza, età, stato di disabilità fisica o mentale (compreso lo stato di reduce di guerra - valido solo per gli Stati Uniti). Inoltre, la politica aziendale vieta qualsivoglia forma di molestia anche se non illecita, considerandola inaccettabile sul luogo di lavoro. L'azienda specificamente vieta ogni forma di molestia nei confronti di dipendenti propri e delle ditte appaltatrici, fornitori o clienti.

Per molestia si intende qualsiasi comportamento avente come scopo o conseguenza:

la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile od offensivo;

interferenze immotivate con lo svolgimento dell'attività lavorativa di un soggetto;

condizionamento negativo delle opportunità di impiego di un soggetto.

Non saranno tollerate molestie, sia che si verifichino sul luogo di lavoro o nel corso di un evento promosso dall'azienda. Sono considerate forme di molestia, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, atti intimidatori, proposte verbali o fisiche non gradite e materiali, affermazioni o commenti lesivi o discriminatori per sesso, razza od altro.

In caso di molestie di qualsivoglia natura, qualsiasi amministratore, funzionario o dipendente sarà oggetto di azione disciplinare che potrà anche comportare il licenziamento.

Vado Ligure, Dicembre 1998

#### Politica sull'etica aziendale

---

---

### 5) POLITICA SULL'ETICA AZIENDALE

---

---

E' politica dell'Azienda attenersi rigorosamente a tutte le leggi applicabili alle attività da essa svolte.

La politica aziendale non si limita tuttavia a quanto sopra. Anche ove la legge fosse permissiva, l'Azienda intende scegliere in qualsiasi momento la strada della massima integrità, pur riconoscendo l'esistenza di usi locali, consuetudini e tradizioni diverse da luogo a luogo. Nondimeno, una solida reputazione di scrupolosità ed integrità costituisce un bene inestimabile per l'Azienda.

E' necessario che i dipendenti comprendano che l'Azienda è attenta non solo all'ottenimento dei risultati, ma anche al modo in cui questi vengono raggiunti. Il personale è pertanto tenuto a registrare accuratamente tutte le operazioni nei propri libri e registri contabili, mantenendo un atteggiamento onesto e disponibile nei confronti della Direzione e dei revisori interni ed esterni dell'Azienda. L'Azienda si attende che i dipendenti riferiscano alla Direzione le potenziali violazioni della legge o delle politiche aziendali.

L'Azienda si attende che i propri standard di integrità siano rispettati ad ogni livello nell'organizzazione e non ammetterà che i dipendenti ottengano risultati violando la legge o comportandosi in modo disonesto o fraudolento. Esempi di tale comportamento includono appropriazione indebita o uso improprio di danari o di altri beni e manipolazione o falsificazione di libri o registri contabili. L'Azienda sostiene, e si attende che i propri dipendenti a loro volta sostengano, i dipendenti che non prenderanno in considerazione un'occasione o un vantaggio che comportassero l'inadempimento degli standard etici o i dipendenti che richiameranno l'attenzione della Direzione su eventuali violazioni presunte o effettive degli standard etici aziendali.

Pari importanza l'Azienda attribuisce alla trasparenza da parte dei dipendenti a tutti i livelli e all'osservanza delle politiche aziendali, dei principi e controlli contabili. Il sistema gestionale dell'Azienda risulterà efficace esclusivamente se sarà mantenuto il principio di onestà e, in particolare, onestà e precisione nell'approntamento delle informazioni finanziarie, tecniche e di prodotto. E' rigorosamente vietato falsificare i libri e i registri contabili dell'Azienda o aprire o mantenere in essere conti bancari non adeguatamente registrati.

L'Azienda assume una posizione netta su pagamenti illeciti e corruzione. I dipendenti non devono offrire, accettare, richiedere od effettuare pagamenti illeciti. L'offerta diretta o indiretta, il pagamento, la richiesta o l'accettazione di pagamenti illeciti in qualsiasi forma da parte dei dipendenti sono vietati. L'Azienda si aspetta eguale comportamento dalle sue controparti commerciali. A supporto dei dipendenti, l'Azienda fornisce Linee Guida in materia di lotta a pagamenti illeciti e corruzione.

## **APPENDICE**

### **Politica sull'Etica Aziendale: Linee Guida in materia di lotta a pagamenti illeciti e corruzione**

L'Azienda ha una posizione netta su pagamenti illeciti e corruzione: i dipendenti non devono offrire, accettare, richiedere od effettuare pagamenti illeciti. L'offerta diretta o indiretta, il pagamento, la richiesta o l'accettazione di pagamenti illeciti in qualsiasi forma da parte dei dipendenti è inaccettabile. L'Azienda promuove la sua politica su pagamenti illeciti e corruzione tra i suoi partner commerciali, comprese joint-venture, agenti, consulenti e altri fornitori di servizi.

L'Azienda rispetta le leggi, in particolare il DLgs 231/01, e i regolamenti applicabili, ed appoggia i principi delle organizzazioni internazionali (es. le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e le "*International Chamber of Commerce Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery*") con riferimento alle azioni per contrastare pagamenti illeciti e corruzione.

Atti o accuse di pagamenti illeciti e corruzione possono causare gravi danni alla reputazione dell'Azienda.

### **Pagamenti illeciti mirati ad accelerare o facilitare pratiche**

L'Azienda non fa distinzione tra pagamenti illeciti ed altri tipi di elargizione mirati a sveltire pratiche, che sono ugualmente vietati. Per tali tipi di elargizione si intende un modesto pagamento non dovuto (anche non in contanti) a pubblico ufficiale per agevolare od accelerare una normale funzione ricadente fra gli obblighi di detto funzionario. L'Azienda intende altresì assicurare che le proprie controparti commerciali non effettuino simili pagamenti illeciti per conto dell'Azienda stessa.

### **Nel rispetto della Politica e delle presenti Linee Guida, i dipendenti devono:**

- non offrire, richiedere, accettare od effettuare direttamente od indirettamente, ad alcun titolo, tangenti pagamenti illeciti od elargizioni illecite o qualsiasi altro tipo di pagamento improprio. In tale casistica ricadono il dare o ricevere denaro, regali di valore non meramente simbolico, o qualsiasi altro oggetto di valore in cambio di trattamenti di favore.

Ciò si applica indifferentemente a transazioni con funzionari o dipendenti Italiani od esteri (ivi compresi funzionari o dipendenti di imprese a partecipazione statale) e a quelle con rappresentanti di imprese pubbliche o private nella conduzione di attività commerciali sia nazionali che estere.

- Osservare la Politica per Intrattenimenti e Regali dell'Azienda e, se incerti sull'offerta o l'accettazione di un regalo o qualsiasi oggetto di valore o sull'offerta o l'accettazione di intrattenimento, richiedere il parere del proprio supervisore.
- Assicurarsi, attraverso valutazioni condotte applicando la dovuta diligenza, della condotta e probità di qualsiasi controparte commerciale che fornisca servizi all'Azienda ed accertarsi che tale controparte sia al corrente della posizione dell'Azienda

su pagamenti illeciti e corruzione (comprese le elargizioni illecite). Consultarsi con il proprio supervisore o la funzione Legale in caso di dubbi in materia.

- Riferire al proprio supervisore o alla funzione Risorse Umane qualsiasi dubbio in merito ad attività dell'Azienda o nei rapporti con controparti commerciali che abbiano in passato o possano in futuro presentare rischi di violazione della politica dell'Azienda.
- Non utilizzare agenti o altre terze parti per offrire, accettare, richiedere od effettuare pagamenti illeciti od elargizioni illecite indirettamente per conto dell'Azienda.
- Accertarsi che le erogazioni liberali non siano usate come copertura o in sostituzione di un pagamento illecito.

### **Osservanza della politica**

L'Azienda richiede l'osservanza della politica sull'Etica Aziendale, con particolare riferimento alla parte su pagamenti illeciti e corruzione, da parte di tutti i propri amministratori, funzionari e dipendenti. Ogni dipendente sorpreso ad offrire, richiedere, accettare od effettuare pagamenti illeciti o partecipare a qualsiasi atto di corruzione sarà soggetto ad azione disciplinare che potrà culminare con il licenziamento e, se necessario, esser seguito dalle relative azioni legali.

Inoltre, l'Azienda si aspetta che le proprie controparti commerciali, comprese joint venture, agenti, consulenti e altri fornitori di servizi, siano a conoscenza della politica dell'Azienda e siano dotati di una propria politica in materia. Pertanto, il personale direttivo deve promuovere attivamente la politica dell'Azienda su pagamenti illeciti e corruzione con i terzi e i loro dipendenti.

Vado Ligure, 1 Agosto 2011

## Politica sul conflitto di interessi

---

---

### 6) POLITICA SUL CONFLITTO DI INTERESSI

---

---

E' politica dell'Azienda che gli amministratori, i funzionari e i dipendenti debbano evitare qualsivoglia conflitto fra i propri interessi personali e quelli dell'Azienda, nei rapporti con fornitori, clienti e terzi, nonché nello svolgimento dei propri affari personali.

L'Azienda esige che, in assenza di previo consenso scritto, gli amministratori, i funzionari e i dipendenti si astengano dal collaborare o assumere una carica all'interno dell'organizzazione di un terzo e si astengano dall'intrattenere rapporti commerciali personali con terzi laddove tale attività possa effettivamente o potenzialmente implicare conflitti con gli interessi dell'Azienda.

Pur scoraggiando in genere i propri dipendenti a ricoprire cariche direttive presso organizzazioni commerciali, industriali o finanziarie non affiliate, in particolari circostanze l'Azienda può prevedere eccezioni alla presente regola generale, come nei casi in cui gli interessi dell'Azienda potrebbero essere meglio perseguiti o nel caso di un dipendente che desideri assumere la carica di amministratore di una società di proprietà della propria famiglia.

Tutte le spese sostenute da un dipendente che operi in qualità di amministratore di un'organizzazione commerciale, industriale o finanziaria non affiliata, in conformità a quanto stabilito dalla presente politica, si intenderanno a suo carico. Il dipendente avrà facoltà di accettare e trattenere quote annue, quote per riunioni od altri oneri a titolo di remunerazione o rimborso specificatamente correlati alla carica di amministratore.

Vado Ligure, Dicembre 1998

