Bayer

Corporate Compliance Policy

Traduzione italiana dal testo originale in lingua inglese

COMPLIANCE W.I.N.S.
Worldwide Integrity is Necessary for Success

Care collaboratrici, cari collaboratori,

Bayer è un'azienda che opera a livello globale. Le nostre attività sono pertanto soggette in tutto il mondo ad un'ampia gamma di regolamentazioni e standard di legge.

Ciò rende la corporate compliance un argomento per noi particolarmente importante, poiché la corporate compliance significa agire sempre con integrità, rispettando il quadro di riferimento giuridico ed etico.

La corporate compliance non è un concetto astratto, bensì un codice di comportamento che riguarda tutti. Essa è valida per tutti i dipendenti, di ogni livello e grado, in ogni società del Gruppo Bayer e in tutti i paesi.

Solo aderendo rigorosamente a questi standard possiamo evitare alla nostra azienda, e quindi a tutti noi, rischi legali ed economici significativi. In questo modo proteggiamo anche gli interessi legittimi dei nostri stakeholder, ad esempio clienti, fornitori e azionisti, e rispettiamo i bisogni della società, come la protezione delle persone e dell'ambiente.

Osservare sempre queste regole è perciò essenziale per continuare ad essere orgogliosi di lavorare per Bayer anche in futuro ed è il solo modo con il quale otterremo l'accettazione da parte della società delle nostre attività di business e un continuo aumento del valore aziendale.

Bayer rinuncerà a qualsiasi business basato sulla violazione della legge o delle regole aziendali. Nessun responsabile può dare istruzioni in senso contrario.

La nostra Policy di Corporate Compliance è la cornice all'interno della quale agire in conformità alle regole. Essa si basa su principi consolidati, che hanno sempre guidato le nostre attività di business: competenza, onestà e affidabilità.

Chiedo a ognuno di voi di far proprie le regole contenute in questa Policy, di applicarle appieno nel proprio ambito di lavoro e di trarre vantaggio dai corsi di training messi a disposizione sull'argomento.

La Policy di Corporate Compliance e la nostra organizzazione globale per la compliance possono fornirvi assistenza per tutti gli aspetti legati alla compliance, specialmente in caso di dubbi. Vi prego di utilizzare queste offerte di aiuto, pensate appositamente per voi.

Lavoriamo insieme per sostenere la buona reputazione di cui gode Bayer. L'integrità a livello mondiale è la base per un nostro successo continuo.

Dr. Marijn Dekkers

Presidente del Consiglio Direttivo di Bayer AG

Introduzione: perché preoccuparsi di Corporate Compliance? *pagina 6*

I nostri principi nella gestione del Business

1. Ci impegniamo ad una concorrenza leale – no alle violazioni antitrust *pagina 8*

2. Ci impegniamo all'onestà nei rapporti d'affari – no alla corruzione *pagina 11*

3. Ci impegniamo all'applicazione del principio di sostenibilità – no a inutili rischi per la salute umana e per l'ambiente *pagina 12*

4. Ci impegniamo al rispetto delle leggi internazionali sul commercio – no alle violazioni della normativa sulle esportazioni *pagina 14*

5. Ci impegniamo alla salvaguardia delle pari opportunità nella compravendita di titoli e azioni – no all'illecito di insider trading *pagina 15*

6. Ci impegniamo alla corretta tenuta dei libri e a trasparenti comunicazioni finanziarie – no alle frodi *pagina 16*

7. Ci impegniamo a mantenere condizioni di lavoro corrette e rispettose – no alle discriminazioni *pagina 18*

8. Ci impegniamo alla protezione dei risultati del nostro lavoro e al rispetto dei diritti di terzi legalmente riconosciuti – no alle violazioni di diritti sulla proprietà nostra o di terzi *pagina 19*

9. Ci impegniamo a mantenere separati gli interessi personali e aziendali – no ai conflitti di interesse *pagina 20*

10. Ci impegniamo alla cooperazione con le autorità – no alla disinformazione *pagina 22*

Come questa *compliance policy* trova spazio nella normale attività lavorativa di un dipendente? *pagina 23*

Come è strutturata la compliance in Bayer? *pagina 25*

Introduzione

Perché preoccuparsi di Corporate Compliance?

Bayer è considerata una società con chiari punti di forza. Mentre questa sua reputazione è il risultato di tanti anni di lavoro, comportamenti imprudenti o illeciti, anche di un solo dipendente, possono danneggiarne l'immagine in un batter d'occhio. Dobbiamo prevenire questa eventualità. Per fare ciò occorre che tutti i dipendenti siano guidati nelle loro attività da principi ragionati, in particolar modo quelli regolati nella presente Corporate Compliance Policy. **Va ricordato che il modo in cui ciascun dipendente gestisce gli affari della società può influire sull'immagine pubblica di Bayer.**

La Corporate Compliance riguarda una gestione legale ed appropriata degli affari della società. Ciascun dipendente deve rispettare tutte le leggi applicabili e le linee guida aziendali durante lo svolgimento della propria attività lavorativa per Bayer.

La Corporate Compliance Policy serve da base per questo scopo. Tuttavia, non può illustrare tutte le possibili situazioni o descrivere tutte le particolari regole da osservare. Inoltre, la legislazione di alcuni Paesi può prescrivere standard di comportamento più rigorosi di quelli regolati in questa sede, in tal caso vale la regola più severa.

Un comportamento illecito e contrario a principi etici può comportare conseguenze enormi per la società, incluso:

- sanzioni penali
- sanzioni amministrative
- risarcimenti dei danni, anche con valore punitivo
- confisca dei profitti
- esclusione da contratti o gare
- risoluzione di relazioni d'affari
- tentativi di estorsione
- danno all'immagine aziendale
- valutazioni negative sui mercati azionari

I singoli dipendenti che violino i principi della presente Corporate Compliance devono affrontare gravi conseguenze, come sanzioni o reclusione, richiesta di risarcimento danni, sanzioni giuslavoristiche e possibile risoluzione del rapporto di lavoro.

I dipendenti, che contravvengono alle norme, non potranno giustificarsi asserendo di aver agito nell'interesse di Bayer poiché qualsiasi violazione della compliance danneggia in ultima analisi la società. In considerazione delle possibili conseguenze, nessun vantaggio che una persona asserisca di aver ottenuto in una specifica situazione, potrà mai procurare vantaggio alla società nel suo insieme, neppure da un punto di vista economico.

Bayer desidera eccellere nell'arena competitiva attraverso il suo essere innovativa, animata da buone qualità, affidabile, corretta. Nel caso in cui l'unico modo di concludere un affare sia agire in maniera illecita o non etica, rinunceremo a tale affare. Conseguentemente un dipendente che rifiuti di concludere un affare in tali circostanze, non verrà mai penalizzato.

Siamo costantemente sotto gli occhi dell'opinione pubblica.
Attraverso l'implementazione sistematica della presente Corporate Compliance Policy, mostriamo ai mezzi di informazione, ai nostri investitori, concorrenti. Autorità e partner commerciali che la compliance è parte integrante della nostra cultura societaria.

Bayer è una società attiva a livello mondiale. I nostri dipendenti, pertanto, sono soggetti a una grande varietà di norme e di principi etici, alcuni dei quali sono spesso a loro poco familiari. Quello che a prima vista può sembrare un mero problema a livello locale, potrebbe anche essere soggetto a leggi di giurisdizioni straniere. Questa Corporate Compliance Policy vuole essere per i dipendenti un punto di riferimento per le loro attività quotidiane lavorative che li aiuta ad evitare violazioni. Per definizione, il punto di attenzione si focalizza sulle aree di particolare rilievanza.
Tuttavia, dovrebbe anche spronare i dipendenti a familiarizzare con le leggi che li riguardano e a cercare consiglio in caso di dubbio. L'ignoranza di una norma non costituisce una giustificazione rispetto alle potenziali conseguenze della violazione della norma stessa. Per un supporto, i dipendenti possono rivolgersi ai loro superiori gerarchici, ai rispettivi Compliance Officer o a ogni altra funzione aziendale competente, inclusi gli Affari Legali e Societari, il Corporate Auditing e Corporate Security.
I dipendenti dovrebbero in particolar modo valersi di tali risorse quando altri potrebbero esser danneggiati, quando essi stessi siano in pericolo, quando sia presente un alto grado di rischio o la situazione non sia chiara da un punto di vista legale.

I nostri principi nella gestione del Business

1. Ci impegniamo ad una concorrenza leale – no alle violazioni antitrust

→ Bayer è convinta sostenitrice della libera economia di mercato. La legislazione antitrust è il più importante strumento del libero mercato per assicurare una concorrenza leale e senza restrizioni.

Violazioni di leggi antitrust di singoli Paesi e regioni in cui Bayer si trovi ad operare, incluse, in particolare, le legislazioni di Stati Uniti e Europa, possono avere conseguenze drammatiche per la società. Come già detto nell'introduzione, potremmo dover affrontare una varietà di ripercussioni negative, incluse gravi sanzioni, azioni legali, esclusione da appalti pubblici e danni alla nostra reputazione.

I dipendenti che violassero leggi antitrust si troverebbero anche ad affrontare gravi ripercussioni (esterne all'azienda) inerenti alla loro sfera personale, come una possibile incarcerazione. Da un punto di vista aziendale, Bayer non mostrerà alcuna indulgenza nei confronti di dipendenti che avessero violato leggi antitrust. Anche nel caso in cui la gestione di un affare si trovi in una situazione difficile, al di là di una responsabilità del dipendente, non è accettabile ricorrere ad accordi illeciti con i concorrenti.

Il rispetto di leggi e regolamenti è l'unica via d'azione percorribile, anche in un momento di crisi.

La "dottrina degli effetti economici" della legislazione antitrust è particolarmente importante da sottolineare. Secondo questa dottrina, determinare il verificarsi e la punibilità di una violazione antitrust non dipende solo dalla giurisdizione in cui è avvenuto l'illecito. In alcuni casi, il determinare un risultato dannoso alla concorrenza in un'altra giurisdizione può comunque costituire una violazione antitrust.

La legislazione antitrust protegge la concorrenza in tre modi:

- vietando la collusione tra concorrenti e accordi anti-concorrenziali tra clienti e fornitori, come descritto più avanti nella Sezione 1.1
- vietando l'abuso di posizione dominante sul mercato, come descritto più avanti nella Sezione 1.2
- supervisionando operazioni di acquisizione e vendita di società così come altre operazioni societarie (fusioni), come descritto più avanti nella Sezione 1.3

1.1 Violazioni antitrust

Le principali tipologie di violazioni antitrust sono:

- fissazione dei prezzi
- ripartizione di quote di mercato
- accordi sulle capacità produttive
- ripartizione di aree geografiche di mercato
- ripartizione dei clienti
- determinazione o controllo dei prezzi di rivendita

Sono vietati qualsiasi tipo di azioni concordate, colloqui informali o "gentlemen's agreement" (accordi non scritti) che abbiano lo scopo o l'effetto di limitare la concorrenza. I dipendenti non devono neppure dare l'impressione di far parte di alcuna di queste intese. L'agire in concerto con altri concorrenti ad una gara di appalto nel settore privato o pubblico non solo costituisce una violazione antitrust, ma è anche un atto criminoso. Siete pregati di interpellare/coinvolgere l'ufficio legale quando state decidendo di firmare o di prendere in considerazione qualsiasi tipo d'accordo con un concorrente, anche qualora l'oggetto dell'accordo sia estraneo all'ambito concorrenziale tra Bayer e la controparte.

Gli incontri delle associazioni di categoria offrono l'opportunità di ritrovarsi con i concorrenti e di discutere argomenti di interesse reciproco. Ciò è del tutto legittimo, a condizione che, tuttavia, vengano rispettati i limiti dettati dalla legislazione antitrust.
Quindi, i dipendenti dovrebbero di norma consultare l'ufficio legale prima di partecipare a tali incontri.

È richiesta cautela anche per il semplice trattamento dei dati di mercato. La ricerca di mercato è indispensabile e, ovviamente, di norma è cosa legittima. Tuttavia, non tutte le tecniche di raccolta di informazioni, come alcuni sistemi organizzati di informazioni di mercato, sono accettabili. Anche eseguire comparazioni tra concorrenti (benchmarking) è permesso in via di principio. Ma in tutti questi casi vi sono alcune riconosciute "regole del gioco" per garantire che le informazioni sensibili da un punto di vista antitrust siano fornite in una maniera sufficientemente anonima, tale che la loro origine non possa essere identificata e che perciò non possa influenzare gli attuali sviluppi di mercato. Per esempio, non siamo autorizzati a scambiare informazioni relative a rapporti con i clienti, prezzi, imminenti cambi di prezzi o cose simili con i nostri concorrenti,

nemmeno possiamo rivelare i nostri calcoli, le nostre capacità produttive o i nostri piani ai concorrenti.

Infine, le disposizioni antitrust vanno tenute presenti quando si negoziano termini e condizioni contrattuali, quando Bayer sia cliente o fornitore. Le clausole che incidono sui prezzi di rivendita, che limitano l'utilizzo o la rivendita, o che determinano accordi in esclusiva devono sempre essere sottoposte a revisione legale.

1.2 Abuso di posizione dominante

Le posizioni dominanti di mercato non sono di per sé illecite se sono il frutto, per esempio, del nostro stesso lavoro. In aggiunta, i brevetti forniscono situazioni di monopolio protette legalmente per un certo periodo di tempo.
Una società riveste una posizione dominante di mercato, quando non ha sostanziale concorrenza in quel mercato. Il comportamento di società con posizione dominante di mercato è soggetto a controlli antitrust particolarmente severi come per compensare questa mancanza di concorrenza. Posizioni dominanti di mercato non devono dar luogo ad abusi, ovvero non devono essere sfruttate in modi che non sarebbero possibili o comunque non sarebbero realistici in una situazione di vera concorrenza.
Le società con una posizione dominante di mercato non devono deliberatamente vendere a prezzi inferiori a quelli praticati dai concorrenti con lo scopo di estrometterli dal mercato. Non devono neppure siglare accordi con i clienti che contengano periodi contrattuali, accordi in esclusiva, offerte scontate o pacchetti che rendano impossibile per i loro concorrenti competere per la stessa area di business. Le società non devono nemmeno abusare della loro posizione dominante di mercato nelle loro relazioni con i clienti, per esempio chiedendo dei prezzi che non siano economicamente giustificati. I dipendenti Bayer devono chiedere di consultarsi con l'ufficio legale ogniqualvolta sospettino che siano stati intrapresi passi o che siano state fatte valere clausole contrattuali in virtù di una posizione dominante di mercato.

1.3 Osservanza delle linee guida sulle fusioni

Dismissioni, acquisizioni e joint ventures in genere richiedono l'approvazione di autorità antitrust nazionali e estere se il volume dell'accordo raggiunga una particolare soglia di valore. Il non rispettare i relativi requisiti di comunicazione antitrust può comportare sanzioni considerevoli e, più in particolare, rendere l'atto nullo e inefficace.
Per assicurare che i requisiti della comunicazione siano rispettati in modo adeguato, l'ufficio legale deve essere coinvolto in tali operazioni fin dall'inizio.

2. Ci impegniamo all'onestà nei rapporti d'affari – no alla corruzione

→ Bayer non tollererà alcuna corruzione.

La corruzione è contraria ad una corretta concorrenza e lede la posizione economica e la reputazione della società. In aggiunta, in molti Paesi la corruzione è classificata come reato, indipendentemente dal fatto che l'evento si verifichi nella loro giurisdizione o altrove.

Pertanto, ai dipendenti Bayer è fermamente vietato tentare di influenzare illecitamente i partner commerciali, sia attraverso favori, regali o concessione di altri vantaggi, in qualunque parte del mondo. Questa regola in particolare si applica alla gestione dei rapporti con i soggetti che agiscono per conto di agenzie governative o altre istituzioni pubbliche.

Bayer non concluderà alcun affare che implichi violazione di leggi o regolamenti aziendali relativi alla concessione o accettazione di favori, pur nella consapevolezza che alcuni affari possano andare a monte in conseguenza di ciò. Nessun valore del potenziale nuovo ricavo o guadagno può giustificare delle pratiche di affari illegali. Ciò si applica senza eccezioni nel Gruppo Bayer. Nessun dipendente, indipendentemente dal Paese in cui lavora, può violare le leggi o la politica aziendale.

Qualsiasi regalo, anche indiretto (per esempio ad amici, parenti o associazioni), viene considerato come un "vantaggio". Esempi: denaro, inviti a eventi, biglietti aerei, soggiorni in albergo, assunzioni di amici o parenti, speciali favori personali e anche l'offrire cibi e bevande costose.

L'assegnazione o l'accettazione di regali deve avvenire in conformità alle leggi e alle linee guida di Bayer. Qualora vi siano dei regolamenti o leggi più restrittivi (per esempio codici di condotta emanati da associazioni farmaceutiche), dovrà essere osservato il criterio più severo.

I dipendenti Bayer non sono autorizzati, in nessuna circostanza, a chiedere regali personali. Allo stesso modo, essi non possono offrire o assegnare regali in denaro, o regali equivalenti a denaro, ad alcun pubblico ufficiale.

Nei rapporti con i partner commerciali, i dipendenti devono evitare di assegnare o accettare regali riguardo alla negoziazione, l'aggiudicazione o l'adempimento di un contratto, e ogni omaggio offerto o accettato deve essere di un valore insospettabile rispetto alle norme applicabili sia al donante sia al ricevente. In caso di dubbio, siete pregati di contattare il vostro ufficio legale di riferimento.

3. Ci impegniamo all'applicazione del principio di sostenibilità – no a inutili rischi per la salute umana e per l'ambiente

→ Bayer è ben conscia dell'obiettivo aziendale di protezione dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutti coloro che vengono in contatto con i nostri prodotti. Questo è estremamente importante per il modo in cui noi gestiamo gli affari.

La società sviluppa e commercializza prodotti e servizi volti a migliorare la vita delle persone. Nel fare ciò, Bayer riconosce come proprio dovere aiutare a trovare il punto di incontro tra i bisogni economici, ecologici e sociali delle generazioni presenti e future. In altre parole, ci impegniamo per uno sviluppo sostenibile.

3.1 Assistenza al prodotto e i limiti dell'ingegneria genetica

Assicurare un corretto uso dei nostri prodotti richiede un loro monitoraggio durante tutto il loro ciclo di vita. È particolarmente importante prestare attenzione ai rischi potenziali in modo responsabile. Una volta che un rischio potenziale relativo all'utilizzo di uno dei nostri prodotti sia stato identificato, le persone competenti all'interno dell'azienda devono subito essere immediatamente informate, anche se il rischio sorga solo in combinazione con un prodotto di terzi. L'acquirente di un prodotto deve essere avvisato dei rischi associati con l'uso dello stesso e ogni prodotto deve recare l'appropriata etichettatura informativa.
Un aspetto essenziale nello sviluppo di ogni prodotto o nuova tecnologia è la valutazione dei potenziali rischi e benefici di tale prodotto o nuova tecnologia, come è per esempio la biotecnologia. Bayer considera l'ingegneria genetica un metodo essenziale per lo sviluppo di nuovi prodotti e la soluzione di problemi. Deve essere usata nella piena consapevolezza della nostra responsabilità per la sicurezza umana e per la protezione dell'ambiente e nel rispetto di tutte le leggi applicabili. Il nostro lavorare nell'ingegneria genetica è governato da principi etici ed in particolare dal rispetto per la vita e la dignità umana. Conseguentemente, Bayer rifiuta categoricamente l'uso di metodi di ingegneria genetica per lavorare sulla genetica umana e rifiuta qualsiasi tentativo di clonazione umana. Nessun dipendente può partecipare in tali progetti, né può rendere disponibile la propria conoscenza a tale fine.

In relazione ai prodotti regolamentati (inclusi farmaceutici e pesticidi), i dipendenti devono rispettare tutte le normative applicabili relative alle fasi di produzione, di controllo, di conservazione, di importazione, di esportazione o commercializzazione di tali prodotti.

Tutte le leggi e regolamenti devono essere rispettati anche nella gestione di sostanze pericolose. Sostanze pericolose non possono essere fabbricate o portate all'interno dei siti aziendali.

3.2 Protezione dell'ambiente

Crediamo fermamente nella possibilità di dare un contributo importante allo sviluppo sostenibile attraverso un uso efficiente delle risorse. Ridurre il consumo di energia e di materie prime in produzione e quindi limitare le immissioni nell'ambiente richiede l'esaurimento di tutte le ragionevoli opportunità di ottimizzazione dei processi.

In generale, non è possibile fare un uso commerciale di aria, acqua o terra senza un permesso. Conseguentemente, tutti i dipendenti adibiti alla costruzione e operatività dei nostri siti produttivi devono rispettare le leggi locali sulle domande e l'emissione di autorizzazioni.

3.3 Sicurezza dei siti produttivi

I siti e le installazioni produttive industriali richiedono attenta pianificazione e regolare, sistematica ispezione e manutenzione al fine di prevenire malfunzionamenti, incidenti, emissioni e maggiori pericoli.
I dipendenti che lavorano nei nostri siti produttivi devono essere pienamente istruiti, devono avere dettagliate istruzioni lavorative e devono essere adeguatamente supervisionati.

3.4 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Salvaguardare la salute dei nostri dipendenti è tra i primari interessi di ciascuno, dipendenti e società. Le Business Units ricevono assistenza nella prevenzione di incidenti e malattie dagli specialisti della medicina del lavoro e della sicurezza che si impegnano a mantenere e migliorare la salute e la sicurezza.

Le norme sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro aiutano a garantire ciò. I dipendenti sono altresì responsabili della sicurezza sul luogo di lavoro. Talvolta gli incidenti si verificano perché abbassiamo la soglia di attenzione.

Si deve adottare una estrema cautela quando si ha a che fare con potenziali fonti di pericolo. Ciascun dipendente è rigorosamente e costantemente chiamato ad osservare tutte le norme di sicurezza nel proprio ambiente di lavoro: per la tutela personale, dei colleghi e della società nel suo insieme.

Allorché si verifichi un incidente, i superiori responsabili e i rappresentanti per la sicurezza devono immediatamente comunicarlo a quelle funzioni aziendali responsabili per salute, sicurezza e protezione ambientale. A tal fine, è obbligatorio utilizzare il primo sistema di allarme Bayer, il cosiddetto "Bayer Emergency Response System" (BayERS).

4. Ci impegniamo al rispetto delle leggi internazionali sul commercio – no alle violazioni della normativa sulle esportazioni

→ Bayer è impegnata al rispetto di tutte le leggi sul commercio nazionali e internazionali. Sosteniamo gli sforzi della comunità internazionale per prevenire la fabbricazione e la proliferazione di armi chimiche, biologiche e nucleari, i loro sistemi di diffusione, così come l'opposizione al terrorismo internazionale.

Partecipiamo inoltre attivamente agli sforzi internazionali per prevenire la fabbricazione di sostanze illecite attraverso il controllo dei precursori chimici di tali sostanze.

A tutti i dipendenti è richiesta l'osservanza delle restrizioni e dei divieti del commercio nazionale e internazionale per le merci, le tecnologie e i servizi regolamentati. I dipendenti devono anche rispettare i divieti e le restrizioni sul commercio, che rientrano nei programmi di embargo internazionali e gli sforzi internazionali per combattere il terrorismo, inclusi quelli che possono incidere sui pagamenti e gli altri movimenti di capitale così come quelli che coinvolgono i controlli alla riesportazione, emessi dagli Stati Uniti e da altri Paesi.
I dipendenti dovrebbero astenersi da qualsiasi affare in cui vi sia un dubbio circa la legalità d'uso o di distribuzione di un prodotto.

5. Ci impegniamo alla salvaguardia delle pari opportunità nella compravendita di titoli e azioni – no all'illecito di insider trading

→ Ad ogni dipendente Bayer è richiesto per legge di mantenere la segretezza su qualsiasi informazione aziendale riservata non nota al pubblico che, se rivelata, potrebbe incidere sul valore delle azioni Bayer.

È vietato l'uso di tali informazioni riservate a scopo di guadagno personale o di terzi. I classici esempi di informazioni riservate includono la conoscenza dei programmi di dismissione di parti della società, l'acquisizione di nuove società esterne, la formazione di joint venture, nuove scoperte di prodotti chiave o specifiche informazioni circa gli sviluppi di affari che non sono stati ancora resi noti al pubblico.

Le norme sull'insider trading vietano la compravendita di azioni operata sulla base di informazioni non note al pubblico o la condivisione di tali informazioni con terzi. In altre parole, gli addetti ai lavori non possono divulgare a terzi, siano essi interni o esterni all'azienda, le informazioni non note al pubblico, salvo il caso in cui siano necessarie per le attività lavorative e purché adottino misure ragionevoli in modo da assicurare che le informazioni stesse rimangano confidenziali e fuori dalla portata di terzi.

6. Ci impegniamo alla corretta tenuta dei libri e a trasparenti comunicazioni finanziarie – no alle frodi

→ Un sistema di controllo interno deve provvedere ad una adeguata documentazione dei processi chiave del business di una società e a stabilire i controlli per assicurare che tutti i dettagli di operazioni rilevanti da un punto di vista contabile siano pienamente e correttamente colti.

Gli archivi devono perciò essere completi, ordinati e prontamente comprensibili. Tutti i libri e gli archivi devono essere tenuti in modo tale da permettere il loro uso, per ragioni di lavoro, da parte di un collega in qualsiasi momento.
I dipendenti dovrebbero conservare libri/scritture, per un tempo pari a quello richiesto da leggi o regolamenti interni, e non devono mai distruggere documenti relativi a procedimenti giudiziari già minacciati o pendenti.

Qualsiasi tipo di corrispondenza, sia esso lettera, fax, e-mail o anche commenti verbali, deve essere emesso con tono e modalità adeguate e deve essere chiaro e coerente nel contenuto così che possa essere mostrato o consegnato a terzi (ad esempio un'autorità investigativa, un tribunale, altre istituzioni governative o revisori contabili). Le note attribuibili alla società che risultano inappropriate, non chiare, incomplete o redatte di fretta possono essere estremamente dannose perché possono essere male interpretate, usate in modo scorretto o interpretate fuori dal loro contesto. I dipendenti devono essere cortesi ed efficienti quando utilizzano e-mail e altre forme di comunicazione elettronica.
Il volume delle e-mail dovrebbe essere contenuto entro il minimo necessario.

Le seguenti linee guida sono essenziali per assicurare adeguate e opportune comunicazioni finanziarie:

Tutte le voci con una rilevanza contabile devono essere supportate da una completa e corretta documentazione e inserite nei libri in conformità. I libri contabili societari e i relativi documenti devono pienamente e accuratamente riflettere tutte le attività di business e fornire una visione veritiera e corretta dei beni aziendali.
Ciascun dipendente, incaricato di presentare

informazioni rilevanti per il nostro reporting finanziario e destinate ad essere rese note al pubblico, è responsabile di assicurare che tali informazioni siano complete e esatte.
I dipendenti devono prontamente avvisare i loro superiori o il responsabile Compliance Officer qualora abbiano ragione di dubitare che rilevanti attività di business non siano state correttamente illustrate nel reporting finanziario.

Bayer fornisce con regolarità e tempestività ai propri azionisti, analisti finanziari, associazioni di investitori, mezzi di informazione e pubblico in generale, comunicazioni sulla situazione societaria e le variazioni rilevanti delle sue attività di business così da mantenere il più alto grado di trasparenza. L'attività di reporting di Bayer segue le linee guida specificate nel Codice di Governance Societaria tedesco, nell'informare ogni trimestre gli azionisti sulla situazione finanziaria, sui risultati del business e sui flussi di cassa. Il bilancio e la relazione sulla gestione annuali sono pubblicati entro i 90 giorni successivi alla fine dell'anno fiscale di riferimento. Bayer inoltre utilizza Internet come mezzo per fornire alle parti interessate le ultime informazioni societarie. Il sito web di Bayer contiene anche un Calendario Finanziario con le date di importanti pubblicazioni ed eventi, comprese le date per la relazione annuale, le comunicazioni infrannuali e l'assemblea annuale degli azionisti.

Nell'interesse di una informativa corretta, Bayer tratta tutti i propri azionisti ed i principali pubblici di riferimento allo stesso modo quando fornisce le informazioni e annuncia prontamente ogni importante cambiamento. Gli azionisti hanno anche tempestivo accesso alle informazioni che Bayer pubblica al di fuori della Germania, in conformità alle norme estere dei mercati regolamentati.

7. Ci impegniamo a mantenere condizioni di lavoro corrette e rispettose – no alle discriminazioni

→ Nessuno deve essere trattato ingiustamente, svantaggiato, favorito, molestato o discriminato per motivi di razza o etnia, colore, nazionalità, religione, ideologia, sesso, età, caratteristiche fisiche, aspetto, orientamento sessuale o altre classificazioni protette in un particolare Paese.

Ciascuno ha il diritto di essere tutelato contro discriminazioni o molestie di qualsiasi genere sia in Bayer sia nei contatti con terze parti.

Bayer si attende che i propri dipendenti siano cortesi, obiettivi, corretti e rispettosi nei loro contatti con colleghi e terzi, inclusi clienti, fornitori e pubblici ufficiali. Nell'essere così essi contribuiscono attivamente a proteggere una buona reputazione di Bayer.

La responsabilità del mantenimento di questi standard di condotta è di ogni singolo dipendente, non solo dei superiori gerarchici.
Una violazione di questi standard di condotta non sarà tollerata. Eventuali violazioni dovrebbero essere riportate al superiore del dipendente, all'ufficio HR o al Compliance Officer responsabile che, se necessario, intraprenderà ciò che è opportuno per correggere appropriatamente qualsiasi scorrettezza e per prevenire il ripetersi di una violazione.

8. Ci impegniamo alla protezione dei risultati del nostro lavoro e al rispetto dei diritti di terzi legalmente riconosciuti – no alle violazioni di diritti sulla proprietà nostra o di terzi

→ I risultati della nostra ricerca scientifica e il lavoro di sviluppo tecnico sono dei beni della società di grandissimo valore.

Invenzioni, brevetti e altra proprietà intellettuale sono il "premio" dei nostri sforzi ed investimenti nelle aree di ricerca e sviluppo. Sono estremamente importanti per il futuro della nostra società, così come lo sono i nostri brand, il valore dei quali in alcuni casi è sostanziale ed è il risultato di decenni di sforzi e di spese di marketing. Dobbiamo quindi avere la massima cura nell'assicurarci che i nostri diritti sulla proprietà che noi creiamo abbiano una piena protezione legale.

I segreti commerciali e le nuove conoscenze non dovrebbero essere fornite a terzi, tantomeno rese pubbliche senza adeguata protezione legale. La stessa attenzione deve essere dedicata quando informazioni vengono condivise nella stessa intranet aziendale.

Nessun dipendente può creare o disporre della proprietà intellettuale Bayer (esempio: brevetti, marchi, in particolare marchi commerciali, modelli di utilità e design, copyright) o stipulare contratti o comunque esercitare una autorità discrezionale su tali proprietà senza un'espressa autorizzazione scritta delle funzioni societarie specializzate responsabili per queste materie (Law, Patents & Licensing).

Bisogna fare la massima attenzione per evitare qualsiasi trasferimento anche non intenzionale di proprietà intellettuale tramite un negligente uso di informazione societaria in pubblico, quale può avvenire lavorando con il computer portatile in piena vista di terzi o esprimendo commenti in pubblico o nelle presentazioni. I dati commerciali devono essere protetti da un accesso non autorizzato di terzi. Nessun dipendente può fare copie di documenti commerciali o di dati tranne che per uso collegato al proprio lavoro.

I dipendenti devono rispettare i diritti di proprietà di terzi validi e legalmente riconosciuti e non possono farne uso senza autorizzazione.

9. Ci impegniamo a mantenere separati gli interessi personali e aziendali – no ai conflitti di interesse

→ Tutti i dipendenti devono tenere i propri personali interessi separati da quelli di Bayer.

Durante l'orario lavorativo, in particolare, i dipendenti hanno come proprio dovere primario quello di promuovere gli interessi societari di Bayer. Devono essere evitati i conflitti di interesse, o anche la mera apparenza di tali conflitti. Tipiche aree di conflitto sono descritte di seguito. Laddove un conflitto sia possibile, i dipendenti dovrebbero cercare aiuto dal loro superiore gerarchico.

- Decisione sul personale: gli interessi individuali di una persona o suoi rapporti personali non devono influenzare le decisioni relative al personale.

- Rapporti di business con i terzi: i rapporti commerciali con terzi devono essere improntati a criteri oggettivi (esempio: prezzo, qualità, affidabilità, standard tecnologici, adeguatezza dei prodotti, esistenza di una relazione commerciale lunga e senza difficoltà). La firma di un contratto o il continuare o risolvere un rapporto commerciale con un terzo non devono essere influenzati da relazioni personali, interessi personali o vantaggi personali tangibili o intangibili che siano. La fornitura di prodotti o di servizi a Bayer da parte di società che siano controllate da un dipendente Bayer o da loro stretti familiari devono essere assoggettate ad un attento esame.

- Contrattazione con fornitori o altri partner commerciali di Bayer per fini personali: se un dipendente desidera stipulare una fornitura personale o altro contratto commerciale personale con un soggetto o società che abbia anche una pre-esistente attività commerciale con Bayer, e tale stesso dipendente sia in posizione da - direttamente o indirettamente - influenzare l'attività commerciale con Bayer del fornitore o business partner in questione, tale dipendente deve prima darne notizia al proprio superiore e riceverne il permesso prima di procedere con la transazione personale.

- Uso di servizi resi da dipendenti Bayer per fini personali: i superiori e i manager non devono abusare della loro autorità per avvalersi dei servizi di dipendenti Bayer a fini personali.

- Uso di proprietà Bayer (esempio: attrezzature, beni, veicoli, forniture d'ufficio, documenti, cancelleria, supporti informatici): i dipendenti non devono far uso di beni di proprietà Bayer per scopi personali o portarli via dalle sedi della società senza l'espressa autorizzazione del proprio superiore. Così pure, dati, programmi o documenti non possono essere copiati né rimossi dalle sedi della società stessa senza autorizzazione.

- Uso di internet e della posta elettronica: Bayer fornisce accesso internet e posta elettronica per l'attività lavorativa. L'occasionale, soltanto marginale uso della connessione internet di lavoro per scopo personale durante le pause è permessa. Questo permesso può essere revocato in qualsiasi momento. L'uso privato di internet deve essere strettamente limitato in durata e non deve interferire con i doveri d'ufficio del dipendente. L'uso privato di internet è soggetto alle condizioni di Group Regulation. L'uso della posta elettronica fornita da Bayer è solo per scopo di lavoro. La posta elettronica non deve essere usata per scopi privati.

- Incarichi di lavoro all'esterno: qualsiasi dipendente che intenda accettare lavoro da una società esterna – anche su base free lance – o che desideri intraprendere una propria attività personale deve informare il proprio superiore. Questo si applica in particolare a posizioni con società che già abbiano transazioni con Bayer o ne siano concorrenti o possano ragionevolmente diventarlo.

- Attività personale in partiti politici o istituzioni sociali o politiche: Bayer incoraggia l'attività volontaria dei dipendenti in tali organizzazioni nei limiti in cui ciò non interferisca con lo svolgimento dei compiti lavorativi per Bayer.

- Espressione pubblica di opinioni personali dei dipendenti: quando esprimono le proprie personali opinioni in pubblico, i dipendenti non devono dare l'impressione che queste opinioni rappresentino il punto di vista della società.

10. Ci impegniamo alla cooperazione con le autorità – no alla disinformazione

→ La nostra società si sforza di cooperare nei suoi rapporti con tutte le autorità e agenzie governative difendendo allo stesso tempo i propri interessi e diritti.

Tutti i dipendenti responsabili di raccogliere informazioni e di comunicarle alle autorità del mercato azionario, ad altre autorità regolatorie o per altre dichiarazioni ufficiali al pubblico dovrebbero fornire tali informazioni in modo completo, franco, corretto, tempestivo e comprensibile.

Il responsabile della Funzione Legale deve essere immediatamente informato quando dei dipendenti vengano contattati da una qualsiasi autorità, come polizia o uffici della procura della Repubblica, il cui compito è indagare su possibili violazioni di legge o procedere contro i trasgressori. In particolare, informazioni o documenti dovrebbero essere forniti solo dopo aver consultato il responsabile della Funzione Legale e con la sua assistenza.

Come questa compliance policy trova spazio nella normale attività lavorativa di un dipendente?

→ Tutti i dipendenti Bayer devono aderire a questa Corporate Compliance Policy. Il suo scopo è di proteggere sia la società sia i dipendenti.

Questa policy definisce il sistema di riferimento entro il quale i dipendenti Bayer possono agire con fiducia e reca loro beneficio direttamente, salvaguardando, tra le altre cose, i dipendenti da ogni forma di discriminazione e stabilendo norme per la sicurezza sul luogo di lavoro. Il rispetto di questa policy, perciò, è nel migliore interesse dei dipendenti intesi sia come individui sia come importanti protagonisti del successo di Bayer nel suo insieme, un successo dal quale i dipendenti stessi traggono beneficio.

Ogni dipendente è chiamato a rivedere i propri comportamenti alla luce degli standard definiti in questa Corporate Compliance Policy e ad assicurare che tali standard siano rispettati. Il rispetto della Corporate Compliance Policy è parte intrinseca nella valutazione di performance di ogni dipendente senza necessità di essere espressa come obiettivo specifico.

I dipendenti dovrebbero tener presente che vi sono leggi specifiche e linee guida interne che affrontano con maggiore dettaglio gli argomenti qui trattati. Ai dipendenti è richiesto di familiarizzare con le leggi e i regolamenti interni applicabili alla loro area di responsabilità e di rispettare queste leggi e regolamenti nell'attività giornaliera. Ogni dubbio dovrebbe essere chiarito. La società fornisce ai suoi dipendenti accesso ai necessari mezzi di informazione e raccomanda di prevenire le violazioni di legge o di regolamenti aziendali. Le disposizioni di questa Corporate Compliance Policy hanno la precedenza su qualsiasi altra istruzione in contrasto impartita da un superiore.

Oltre al supporto da parte dei superiori gerarchici, vi sono mezzi di informazione (come il database MARGO) accessibili tramite internet, e un servizio di consulenza è disponibile presso il responsabile Compliance Officer e presso le funzioni competenti come la funzione Affari Legali e Societari, il Corporate Auditing e Corporate Security.

Informazioni aggiuntive sono disponibili nella pagina intranet nella sezione "Corporate Compliance".

Ogni superiore gerarchico deve organizzare la propria area di responsabilità in modo da assicurare il rispetto di questa Corporate Compliance Policy e della legge in vigore.

In particolare, i superiori gerarchici devono rendere note le norme applicabili nell'area di responsabilità, controllare che vengano rispettate e farle osservare. I problemi devono essere affrontati attivamente e risolti. Ciascun superiore gerarchico deve essere di esempio per la propria area di responsabilità comportandosi con integrità e quindi assicurare che il rispetto della Compliance Policy diventi parte fondamentale della cultura aziendale.

A tutti i dipendenti è richiesto di segnalare immediatamente qualsiasi violazione della Corporate Compliance Policy.

Le violazioni di questa Corporate Compliance Policy dovrebbero essere immediatamente segnalate al responsabile Compliance Officer o al Corporate Auditing. I dipendenti possono anche informarne il loro superiore gerarchico o la Funzione Affari Legali e Societari.

Quando i dipendenti sospettino una corruzione o una deliberata mala gestione della proprietà o delle finanze aziendali, per esempio, peculato, frode, violazione di obblighi fiduciari, offerta o accettazione di tangenti, dovrebbero senza indugio segnalare la cosa direttamente al Corporate Auditing.

Una pronta segnalazione di questo tipo di informazioni probabilmente mette in salvo la società da ulteriori e più gravi circostanze negative o perlomeno permette di mitigare il danno. Per questa ragione i dipendenti dovrebbero indirizzare questo tipo di informazioni ai soggetti o agli uffici sopra menzionati perché questi sono maggiormente competenti per prendere i necessari provvedimenti legali.

La società offre anche la possibilità di informare in modo anonimo di sospette violazioni di compliance, per esempio attraverso una linea telefonica dedicata.

La società assicurerà che nessun dipendente sia in alcun modo svantaggiato dal fatto di aver riferito possibili violazioni di compliance agendo in buona fede. Quando il dipendente che informa sia egli stesso coinvolto nella violazione di questa Corporate Compliance Policy, la società, nel decidere quale azione intraprendere nei confronti del dipendente, terrà in considerazione se l'informazione e la tempestiva assistenza data nell'accertamento della possibile violazione abbia aiutato ad evitare ulteriori danni alla società.

Come è strutturata la compliance in Bayer?

→ Il Board of Management (Consiglio Direttivo) di Bayer AG nomina Group Compliance Officer il General Counsel (Responsabile Legale) di Bayer AG. In esecuzione di tale funzione riporta direttamente al Board of Management.

Inoltre sono nominati dei Compliance Officer da ogni società capogruppo di business (Bayer AG, Bayer HealthCare AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer Business Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH) e da ogni organizzazione nei vari Paesi. Le società operative (Bayer HealthCare, Bayer CropScience e Bayer MaterialScience) nominano anche dei Compliance Officer specifici nel Paese per le proprie unità operative, che riportano al Compliance Officer della rispettiva società capogruppo di business. Tutti i Compliance Officer nominati in uno specifico Paese formano la Compliance Community locale, di cui è a capo il Senior Bayer Representative del Paese.

Ogni Compliance Officer ha le seguenti principali responsabilità:

- fornire consigli e pareri
- valutare i rischi
- fornire compliance training
- organizzare il flusso delle comunicazioni per riportare le sospette violazioni di compliance
- indagare le supposte violazioni di compliance e supportare le decisioni sulle eventuali sanzioni al dipendente coinvolto
- organizzare audit relativi a:
  - a) possibili violazioni di compliance
  - b) materie identificate nel processo di valutazione rischi
- introdurre qualsiasi necessaria modifica organizzativa determinata dallo svolgimento delle indagini di compliance
- preparare ed emettere dei rapporti (su casi individuali e annuale)

Bayer assicurerà il funzionamento nel tempo di questa Corporate Compliance Policy creando il necessario quadro operativo per la stessa e fornendo le necessarie risorse.

Il funzionamento e l'efficacia di questa Corporate Compliance Policy saranno rivisti con regolarità. Il monitoraggio costante insieme a una frequente valutazione e la reportistica sono stabilite al fine di garantire un continuo miglioramento. Inoltre il Corporate Auditing condurrà una revisione dell'efficacia della Policy per conto del Group Compliance Committee a intervalli regolari.

Edito da:
Bayer S.p.A.
Viale Certosa, 130
20156 Milano
Dicembre 2010

Responsabile dell'edizione Italiana:
Daniele Rosa,
Direttore Corporate Communications
Bayer S.p.A.

Linea telefonica anonima dedicata per i dipendenti:
Telefono 02 3925 7801

Corporate Compliance nella Intranet:
I Compliance Officer e i numeri telefonici della linea dedicata dei vari Paesi sono elencati nella intranet:
corporate-compliance.intranet.cnb

Corporate Compliance in Internet:
www.bayer.com/en/Corporate-Compliance.aspx

Ambito di applicazione:
Questa Corporate Compliance Policy vale per tutti i dipendenti del Gruppo Bayer in tutto il mondo.

Bayer AG
51368 Leverkusen
Germany

www.bayer.com

Traduzione italiana dal testo originale in lingua inglese, Dicembre 2010