CODICE DI CONDOTTA SASOL 2022

Vivere i nostri valori

In vigore dal 30 giugno 2022

CONTENUTI

1 LA NOSTRA RESPONSABILITÀ COLLETTIVA

Un messaggio da Fleetwood Grobler 2

2 IL CODICE

Lo scopo del Codice 4
In che modo il Codice può aiutare i nostri dipendenti 5
Dove si applica il Codice di Condotta (COC) 6
Perché il Codice è importante? 7

3 LE NOSTRE ASPETTATIVE

I nostri leader 8
Dipendenti 8
I nostri partner commerciali e clienti 8

4 I NOSTRI VALORI

I nostri cinque valori 10
ESSERE ATTENTI ALLA SICUREZZA 11
ESSERE PREMUROSI 12
ESSERE INCLUSIVI 13
ESSERE RESPONSABILI 14
ESSERE RESILIENTI 15

5 ESSERE ATTENTI ALLA SICUREZZA

Diamo priorità alla sicurezza 16
Garantiamo un luogo di lavoro sicuro 17
Risorse chiave 17

6 ESSERE PREMUROSI

Ci preoccupiamo della sicurezza e della salute delle nostre persone e dell'ambiente 18
Risorse chiave 19
Vietiamo che alcol, droghe e stupefacenti compromettano le nostre interazioni e la nostra performance 19
Eliminiamo le molestie, il bullismo e i comportamenti o i trattamenti violenti, offensivi o disumani 20
Investiamo nelle nostre persone 21
Coinvolgiamo positivamente i nostri stakeholder 21
Rispettiamo i diritti umani 22
Risorse chiave 23

7 ESSERE INCLUSIVI

In tutta l'organizzazione promuoviamo la diversità e l'inclusione, il rispetto e l'integrità 24
Risorse chiave per la diversità e la non discriminazione 24
Promuoviamo l'equità lavorativa 25

8 ESSERE RESPONSABILI

Ciascuno di noi si assume la responsabilità dei propri risultati 26
Risorse chiave sui conflitti di interesse 27
Usiamo il buonsenso nell'offrire e accettare regali, intrattenimento e ospitalità 27
Risorse chiave su regali, intrattenimento e ospitalità 27
Monitoriamo l'adeguatezza delle nostre attività di investimento sociale, delle donazioni e delle sponsorizzazioni 28
Risorse chiave 29
Valutiamo l'idoneità ad accettare incarichi di amministratore esterni 30
Risorse chiave sugli incarichi di amministratore esterno 30
Gestiamo il nostro profilo sui social media 31
Risorse chiave sui social media 31
Ci impegniamo a trattare le informazioni personali in modo lecito e a proteggere la privacy di tutti i nostri stakeholder 32
Risorse chiave sulla privacy dei dati 33
Ci proteggiamo da concussione, corruzione, frode e terrorismo 33
Pagamenti effettuati sotto costrizione (estorsione) 34
Risorse chiave su ABAC 34
Preveniamo il riciclaggio di denaro 34
Competiamo in modo equo ed evitiamo violazioni delle leggi sulla concorrenza 34
Risorse chiave relative alle leggi sulla concorrenza 35
Aderiamo ai controlli commerciali e alle sanzioni internazionali 36
Risorse chiave sulle sanzioni e sui controlli commerciali 36
Proteggiamo le informazioni e la proprietà intellettuale di Sasol 37
Risorse chiave 38
Preveniamo l'insider trading 38
Risorse chiave sull'insider trading 38
Rispettiamo le leggi e le norme fiscali 39
Risorse chiave sulle questioni fiscali 39
Proteggiamo i beni di Sasol 40
Garantiamo l'accuratezza dei dati e delle informazioni 40

8 ESSERE RESPONSABILI (CONTINUA)

Promuoviamo la sicurezza informatica	41
Garantiamo la costante conformità ai requisiti normativi applicabili in tutte le giurisdizioni in cui operiamo	41

9 ESSERE RESILIENTI

Manteniamo relazioni etiche e reciprocamente vantaggiose con i fornitori	42
I principi che regolano la nostra filiera produttiva	43
Risorse chiave sulla filiera produttiva	43
Garantiamo un servizio clienti e prodotti di qualità	44
Promuoviamo informative accurate e tempestive	44
Collaboriamo apertamente con le autorità e valutiamo i contributi politici e le relative attività	45

10 NON CONFORMITÀ

Non conformità	46

11 DIVIETO DI RITORSIONI/ PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI

Divieto di ritorsioni/protezione degli informatori	47

12 COME INTERVENIRE QUANDO SI SOSPETTA UNA VIOLAZIONE DEL CODICE

Per telefono	48
Per iscritto	48

Scopo

Innovare per un mondo migliore

"**L'etica** è conoscere la differenza tra ciò che si ha il **diritto di fare** e ciò che **è giusto fare.**"

Potter Stewart

1 LA NOSTRA RESPONSABILITÀ COLLETTIVA

Un messaggio da Fleetwood Grobler

Fleetwood Grobler
President and Chief Executive Officer

Caro collega,

benvenuto nel Codice di Condotta di Sasol, rivisto e aggiornato per riflettere la rapida evoluzione del mondo in cui operiamo. Insieme ai nostri valori, allo scopo e alla strategia Sasol, il nostro Codice di Condotta è la base del nostro comportamento e della gestione della nostra attività in tutto il mondo.

Descrive gli standard etici fondamentali che dobbiamo sempre rispettare. Ci fornisce indicazioni su come interagire reciprocamente in quanto colleghi e con tutti i nostri stakeholder: dai clienti ai fornitori, partner, sindacati, azionisti, comunità e amministrazioni pubbliche.

In Sasol, i nostri valori ci uniscono e viverli ci aiuta a stabilire e mantenere relazioni commerciali di fiducia nel nostro lavoro quotidiano, attraverso l'intero spettro della nostra organizzazione. Questo è fondamentale per il nostro continuo successo e cultura.

In un mondo VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous: volatile, incerto, complesso, ambiguo), il nostro scopo e i nostri valori danno un senso al lavoro quotidiano, fungendo da bussola per conseguire i nostri obiettivi Sasol 2.0, realizzare la nostra strategia Future Sasol e prosperare in un mondo a basse emissioni.

La nostra reputazione e la nostra licenza di operare dipendono dal mantenimento della fiducia da parte dei nostri stakeholder e della società in generale. Per raggiungere questo obiettivo, dobbiamo integrare e mettere in pratica i valori di Sasol nei nostri comportamenti, decisioni, compiti e azioni di tutti i giorni. Il Codice di Condotta emendato è la nostra guida per capire cosa tutto ciò significa nella pratica.

A tal fine, i nostri valori sono volutamente orientati all'azione per contribuire a garantire che ciascuno di noi possa applicarli facilmente, mentre il nostro scopo – innovare per un mondo migliore – ci ispira a bilanciare i risultati di Persone, Pianeta e Profitto in linea con la nostra strategia Future Sasol:

- **Persone |** Valorizziamo le nostre persone e sosteniamo la loro crescita e il loro sviluppo, mostriamo loro rispetto e attenzione e promuoviamo un luogo di lavoro sicuro, diversificato e inclusivo, agiamo con rispetto e integrità e garantiamo la conformità legale. Abbiamo quindi il coraggio di parlare e intervenire quando vediamo un'ingiustizia.

- **Pianeta |** Valorizziamo il Pianeta prendendoci cura di noi stessi, degli altri e delle nostre comunità e ci comportiamo in modo da rispettare le risorse naturali e ridurre gli impatti potenzialmente negativi.

- **Profitto |** Valorizziamo la capacità di realizzare profitti in modo responsabile per creare il Future Sasol. Ci impegniamo a mantenere ciò che promettiamo, assumendoci la responsabilità della nostra performance e quelle dei nostri team, per continuare a essere un catalizzatore di cambiamenti positivi che promuovono un valore socio-economico condiviso.

Tutti noi vogliamo lavorare per una Sasol di cui essere orgogliosi: una società di successo, etica, che contribuisca all'economia e alla società, riduca al minimo l'impatto sull'ambiente e in cui l'integrità e il rispetto non siano negoziabili. Questa è la nostra responsabilità collettiva.

Il nostro Codice di Condotta è fondamentale per la sostenibilità continua dell'attività ed è fondamentale per realizzare la visione che abbiamo stabilito per Future Sasol.

Cordiali saluti,

Fleetwood Grobler
President and Chief Executive Officer

2 IL CODICE

Lo scopo del Codice

I dipendenti Sasol lavorano in oltre 22 Paesi, provengono da diversi contesti culturali e parlano una moltitudine di lingue. Siamo orgogliosi della nostra forza lavoro globale e diversificata, che ci consente di essere creativi, innovativi e ci dà un vantaggio competitivo.

Nonostante le differenze, i dipendenti Sasol sono accomunati dai nostri cinque valori che fungono da legame condiviso che siamo tenuti a rispettare, ogni giorno, con ogni pensiero, parola e azione.

Il Codice di Condotta (il nostro Codice), come i nostri valori, dà un senso al nostro lavoro quotidiano e fornisce una guida ai dipendenti, ai fornitori e partner commerciali di Sasol su come condurre l'attività. Questo definisce chi siamo e ci aiuta a stabilire e mantenere relazioni commerciali di fiducia e lealtà in tutta la nostra organizzazione, con i **nostri clienti, fornitori, partner, investitori, autorità di regolamentazione, governi e comunità.**

Scegliamo di essere un'azienda etica in quanto non solo supporta il nostro scopo di "Innovating for a better world", ma contribuisce anche al nostro obiettivo di diventare sostenibili. Le aziende etiche, nel lungo termine, superano sistematicamente la concorrenza. Essendo noi un'organizzazione etica, forniamo valore ai nostri stakeholder. Pertanto, non rinunceremo mai alla nostra reputazione etica.

In un mondo in rapida evoluzione, ci si aspetta che le aziende affrontino, nel loro processo decisionale, questioni sociali ed etiche complesse e in rapida evoluzione.

Il nostro Codice serve quindi come un chiaro promemoria ad essere responsabili e agire sempre con integrità perché siamo consapevoli di essere il Team Sasol e che le azioni di una persona possono influire sull'intera organizzazione.

SCAN ME

Scansiona questo QR Code e condividi il Codice di Condotta Sasol con i dipendenti che non hanno accesso ai computer

Comunicazione del Codice di Condotta (il Codice)

È fondamentale che come membri di Sasol leggiamo e comprendiamo il Codice.

Dobbiamo rispettare il Codice come singoli individui.

Questa responsabilità non può essere delegata ad altri.

In che modo il Codice può aiutare i nostri dipendenti

Il nostro Codice è concepito per promuovere la consapevolezza in merito a condotta e comportamenti che Sasol si aspetta da voi e da tutti coloro che la rappresentano. All'interno troverete consigli pratici su leggi e normative, aspettative e linee guida.

Il Codice ha lo scopo di guidarvi nelle vostre decisioni quotidiane. Tuttavia, non può trattare tutte le situazioni che potreste incontrare nel vostro ruolo quando rappresentate Sasol. Pertanto, è importante usare il buon senso e chiedere consiglio al proprio Responsabile, all' Ethics Officer o al Group Ethics Office, in caso di dubbi sulla migliore linea d'azione da adottare.

Ogni dipendente e amministratore di Sasol deve comprendere come il Codice si applichi alle proprie aree di responsabilità, rispettare il Codice in tutti i rapporti commerciali e comportarsi in modo da riflettere e promuovere positivamente gli impegni del Codice e la reputazione di Sasol.

Dove si applica il Codice

Il Codice si applica a tutti i dipendenti di tutte le società del Gruppo Sasol, in tutto il mondo. Si applica anche a tutti gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) di tali società, salvo quanto diversamente previsto dal presente Codice. Le società di joint venture in cui Sasol è un coazionista di minoranza e le società associate sono incoraggiate ad adottare questi o simili principi, pratiche e standard.

Sebbene il Codice sia stato redatto per i dipendenti e gli amministratori di Sasol, gli appaltatori e i consulenti che sono agenti di Sasol o lavorano per conto o a nome di Sasol (attraverso l'esternalizzazione di servizi, processi o qualsiasi attività commerciale), sono tenuti ad agire in modo coerente con il Codice quando agiscono per conto di Sasol. Gli appaltatori e i consulenti indipendenti devono essere messi a conoscenza del Codice, poiché regola i loro rapporti con i dipendenti di Sasol, e i fornitori di Sasol sono vincolati da tale Codice di Condotta.

Il mancato rispetto da parte di un appaltatore, subappaltatore, consulente, agente, rappresentante o altro fornitore di servizi, dei principi e degli standard stabiliti dal presente Codice, può comportare la cessazione del rapporto tra Sasol e il soggetto inadempiente, nonché altre conseguenze avverse.

Il Codice non intende trattare tutte le leggi, le politiche e le linee guida applicabili nel vostro Paese e nel vostro ruolo in Sasol. Tuttavia, stabilisce gli standard di comportamento globali di base che ci si aspetta da voi. Assicuratevi di comprendere e applicare questo Codice. Inoltre, è bene conoscere le leggi locali e le politiche di Sasol applicabili nel vostro Paese.

Il Codice è la fonte e il quadro di riferimento dei nostri valori che tutti noi siamo tenuti a proteggere, preservare, sostenere e far rispettare.

Si basa su numerose politiche di Sasol e non sostituisce le politiche, le procedure e le pratiche di Sasol, ma deve essere letto insieme ad esse. I dipendenti sono tenuti a leggere e sostenere tutte le politiche applicabili.

Il Codice è disponibile in varie lingue. In caso di conflitto, farà fede la versione inglese.

Se una legge è in conflitto con una regola o una politica del presente Codice, è necessario rispettare la legge. Se ritenete che una qualsiasi disposizione del presente Codice sia in contrasto con le leggi del vostro Paese, contattate un rappresentante di Sasol Legal Services per ricevere assistenza. Se, tuttavia, una consuetudine locale è in contrasto con il Codice, dovete conformarvi a quest'ultimo.

Il presente Codice non costituisce consulenza in materia legale.

Perché il Codice è importante?

Si tratta di una dichiarazione pubblica che comunica l'impegno di Sasol verso pratiche evolute, una buona governance aziendale e una forma di realizzazione dell'approccio di Sasol alla sostenibilità.

DIMOSTRA CHE SASOL SCEGLIE DI OPERARE IN MODO ETICO

Instaura un clima di lealtà e fiducia con i nostri stakeholder

Avere una buona reputazione con i nostri stakeholder, tra cui clienti, fornitori, partner, investitori, autorità di regolamentazione, pubbliche amministrazioni e comunità, consente il nostro successo a lungo termine attraverso la creazione di valore condiviso.

I clienti supportano le aziende di cui si fidano. Le comunità sono più aperte nei confronti delle aziende che sono rispettose e che promuovono relazioni costruttive. Gli investitori nutrono maggiore fiducia nei confronti di organizzazioni che mantengono le promesse nel tempo e operano in modo etico e trasparente.

Guida il nostro lavoro e le nostre relazioni

Il nostro Codice è alla base del nostro comportamento sia internamente che esternamente. Guida le nostre azioni e, se vediamo comportamenti non etici, ci incoraggia a intervenire senza paura e ad agire. Dà vita al nostro scopo.

Ci avvicina alla nostra cultura

Il nostro Codice è la guida che ci rende orgogliosi membri del Team Sasol, che ci consente di perseguire l'eccellenza, promuovere l'innovazione e accogliere il cambiamento, di lavorare a livello globale e collaborativo e di comprendere che la nostra diversità è la nostra forza.

L'ADESIONE AL CODICE SOSTIENE LO SCOPO DI SASOL DI INNOVARE PER UN MONDO MIGLIORE.

3 LE NOSTRE ASPETTATIVE

I nostri leader

I leader devono creare l'esempio e promuovere una chiara comprensione dei principi del Codice.

Le azioni dei leader devono riflettere i valori di Sasol e devono sostenere i membri del loro team:

- creando un ambiente in cui i valori plasmano la cultura;
- incoraggiando i team ad intervenire;
- facendo la propria parte per assicurarsi che nessuno subisca ritorsioni per aver parlato o collaborato a delle indagini;
- aiutando i membri del team a comprendere i principi e le aspettative del Codice;
- facendo in modo di essere coerenti quando si applica la gestione delle conseguenze e ritenendo le persone responsabili della loro condotta sul lavoro.

I leader devono garantire che vi siano controlli interni e quadri di governance adeguati nelle aree che supervisionano per garantire il rispetto delle leggi applicabili e delle regole, dei codici e degli standard adottati e non vincolanti, al fine di gestire efficacemente i rischi di Sasol.

Dipendenti

- I dipendenti devono leggere e conoscere il Codice.
- I dipendenti sono tenuti a rispettare i principi, a ritenersi reciprocamente responsabili di rispettare i principi del Codice, incoraggiando il comportamento etico e la segnalazione in buona fede di azioni non etiche e di violazioni dei diritti umani, senza timore di ritorsioni o vittimizzazione.
- I dipendenti devono, indipendentemente dal loro ruolo in Sasol, impegnarsi ogni giorno a seguire il Codice.
- I dipendenti devono essere consapevoli che, nell'ambito del Team Sasol, le azioni di una persona si ripercuotono sull'intera organizzazione.

I nostri partner commerciali e clienti

Svolgiamo la nostra attività solo sulla base di pratiche eque, lecite e trasparenti che rispettano i diritti umani. Ciò significa:

- I nostri partner commerciali, comprese le joint venture su cui abbiamo il controllo gestionale e per le quali l'accordo prevede l'applicazione del nostro Codice, devono attenersi al nostro Codice e dare prova di integrità nella conduzione degli affari.
- I nostri fornitori di servizi e fornitori (indicati collettivamente come "fornitori") devono aderire e applicare il Codice di Condotta per i fornitori di Sasol, che si basa sul presente Codice.
- Manteniamo ciò che promettiamo ai nostri stakeholder.
- Competiamo lealmente con i nostri concorrenti.

4 I NOSTRI VALORI

I nostri cinque valori

Il nostro Codice è il nostro modo di fissare e vivere i valori di Sasol. I nostri valori sono orientati all'azione per tradursi facilmente nelle nostre interazioni e comportamenti quotidiani. Questi valori rappresentano comportamenti senza compromessi e sono alla base della nostra organizzazione.

Essere *attenti alla sicurezza*: mettiamo sempre al primo posto la sicurezza delle nostre persone

(sia che si tratti del loro benessere fisico e/o psicologico)

PRINCIPI FONDAMENTALI

- La nostra priorità assoluta rimane l'obiettivo Zero Infortuni e al primo posto viene sempre la sicurezza.
- Garantiamo un luogo di lavoro sicuro e protetto, che promuove il benessere generale di tutti.
- Ci impegniamo a ridurre i rischi e a ridurre al minimo il potenziale impatto degli incidenti.
- Condividiamo e impariamo dagli incidenti passati.
- Creiamo un ambiente sicuro in cui le persone possano intervenire.

IL NOSTRO COMPORTAMENTO

- La sicurezza viene prima di tutto, sempre.
- Mi preoccupo della mia sicurezza e di quella di ogni persona con cui lavoro (compresi fornitori e appaltatori).
- Prendo posizione, intervengo e mi occupo dei problemi relativi alla sicurezza. Non do per scontato che qualcuno lo abbia segnalato.
- Interrompo ciò che sto facendo se non è sicuro e non svolgo un lavoro che non sono qualificato a svolgere.
- Mi prendo il tempo necessario per comprendere il rischio e la potenziale gravità degli esiti indesiderati.
- Seguo le Regole Salva Vita (Life Saving Rules, LSR) di Sasol.

Essere *premurosi*: ci prendiamo molta cura delle nostre persone, del nostro pianeta e delle nostre comunità

PRINCIPI FONDAMENTALI

- Vietiamo e non tolleriamo l'abuso di alcol, droghe e stupefacenti sul luogo di lavoro.
- Gestiamo la salute sul lavoro e il benessere dei nostri dipendenti attraverso le nostre iniziative per il benessere dei dipendenti.
- Non tolleriamo molestie, vittimizzazioni, ritorsioni, intimidazioni, aggressioni e bullismo.
- Investiamo nelle nostre persone e ci prendiamo cura gli uni degli altri, dei nostri clienti e delle comunità di confine.
- Applichiamo pratiche di lavoro e occupazionali in linea con i requisiti legali locali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Rispettiamo, sosteniamo e proteggiamo i diritti umani.
- Rispettiamo i diritti sulle terre e sulle acque e interagiamo positivamente con le comunità, comprese le popolazioni indigene.
- Lavoriamo per creare un impatto socio-economico positivo e misurabile, rispondendo alle principali sfide sociali nelle regioni in cui operiamo e con le nostre comunità di confine.
- Riduciamo al minimo l'impatto ambientale e garantiamo la sostenibilità in tutto ciò che facciamo.
- Vietiamo ogni forma di lavoro forzato e lavoro minorile.
- Sosteniamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Applichiamo le normative locali in materia di conformità ambientale.
- Manteniamo relazioni produttive con gli stakeholder.

IL NOSTRO COMPORTAMENTO

- Dimostro premura per ogni collega in tutto ciò che faccio e/o dico.
- Affronto qualsiasi compito come un'opportunità per collaborare, imparare e supportare le persone con cui lavoro.
- Festeggio i successi dei miei colleghi e sostengo il loro potenziale di sviluppo.
- Non intraprenderò né tollererò alcuna forma di molestia o discriminazione.
- Farò la mia parte per ridurre al minimo l'impatto ambientale e sostenere le iniziative di sostenibilità ambientale e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.
- Considero gli altri alla pari e li tratto come vorrei essere trattato io.
- Sono reattivo, orientato alle soluzioni e mi considero una forza positiva quando interagisco con gli stakeholder.
- Intervengo contro comportamenti che violano i diritti umani e segnalo le relative violazioni al mio line manager, al mio supervisore o alla EthicsLine.

Essere *inclusivi*: promuoviamo l'inclusività in tutto ciò che facciamo, nei nostri dipendenti, clienti e stakeholder

PRINCIPI FONDAMENTALI

- Promuoviamo e accogliamo la diversità e l'inclusione.
- Promuoviamo l'uguaglianza di genere e l'equità lavorativa.
- Ci trattiamo reciprocamente con dignità e rispetto.
- Non tolleriamo il razzismo e le altre forme di discriminazione.
- Applichiamo regole in modo equo e coerente, ad es. nessuna disciplina selettiva e/o trattamento preferenziale ingiustificato.

IL NOSTRO COMPORTAMENTO

- Mi impegno a cercare e ad ascoltare il punto di vista dei miei colleghi, dei clienti o degli stakeholder.
- Non discrimino in base a razza, colore, religione, età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, disabilità, origine etnica o nazionalità.
- Rispetto e promuovo la diversità, sono consapevole dei miei pregiudizi e li metto costantemente in discussione.
- Tratterò i miei colleghi con rispetto, da pari a pari ed eviterò situazioni che potrebbero essere percepite come inappropriate.
- Collaboro con i colleghi esponendo pensieri e nuove idee, perché so che il mio successo è rafforzato dalle persone con cui lavoro.

Essere *responsabili*: siamo responsabili dei nostri risultati

PRINCIPI FONDAMENTALI

- Eliminiamo la burocrazia superflua e mettiamo i dipendenti e i team in condizione di lavorare al meglio grazie a una governance efficace.
- Assicuriamo il rispetto dei requisiti di legge e delle regole, dei codici e degli standard adottati e non vincolanti.
- Valutiamo gli standard etici di tutti i nostri partner e controparti commerciali.
- Proteggiamo i beni e la proprietà intellettuale di Sasol, nonché la proprietà intellettuale di terzi affidata a Sasol.
- Ci assicuriamo che tutti i nostri dati e informazioni siano accurati.
- Collaboriamo pienamente con indagini legali e richieste legittime di informazioni in linea con i requisiti normativi che regolano l'accesso alle informazioni e le politiche Sasol pertinenti.
- Promuoviamo la sicurezza informatica.
- Conserviamo registri accurati e manteniamo, proteggiamo ed eliminiamo i registri aziendali secondo i requisiti normativi e la Politica di conservazione dei documenti di Sasol.
- Non intraprendiamo né supportiamo alcuna attività o organizzazione terroristica, né azioni che mettano in pericolo il nostro Paese. Vietiamo e non intraprendiamo alcuna forma di corruzione o frode.
- Gestiamo attivamente i conflitti di interesse e offriamo e accettiamo solo regali, intrattenimento e ospitalità ragionevoli.
- Consideriamo l'adeguatezza delle nostre attività di investimento sociale, delle donazioni e delle sponsorizzazioni.
- Valutiamo l'idoneità ad accettare incarichi di amministratore esterni e incarichi di amministratore incrociati o interconnessi nonché partecipazioni incrociate.
- Gestiamo i nostri account social in modo responsabile e con buonsenso.
- Ci impegniamo a trattare le informazioni personali in modo lecito e a proteggere la privacy di tutti i nostri stakeholder.
- Competiamo in modo leale ed evitiamo violazioni delle leggi sulla concorrenza.

IL NOSTRO COMPORTAMENTO

- Il mio processo decisionale riflette i valori di Sasol.
- Adotto un atteggiamento positivo e mi impegno per l'eccellenza nel conseguimento dei miei obiettivi di performance e di quelli del mio team e dei miei colleghi.
- Ho il coraggio di assumermi la responsabilità e riconoscere i miei errori per imparare da essi.
- Ho il coraggio di fare la cosa giusta.
- Se vedo qualcosa, me ne assumo la responsabilità.
- Sono responsabile della sicurezza informatica e rispetterò le politiche e le procedure IM di Sasol.
- Mi informerò sulla politica Sasol in materia di social media e farò attenzione a non danneggiare la sua reputazione.
- Mi tengo vigile e reattivo a tutte le questioni legali e di conformità relative al mio lavoro, incluse, a titolo esemplificativo, le leggi anticorruzione, le leggi sulla concorrenza, le limitazioni sull'insider trading e i requisiti sulla privacy dei dati.
- So che è mia responsabilità segnalare qualsiasi non conformità.
- Utilizzo le informazioni riservate di Sasol solo per finalità aziendali e le comunico solo ai soggetti autorizzati e che hanno necessità di conoscerle.

Essere *resilienti*: ci adattiamo con coraggio al cambiamento e abbracciamo la flessibilità

PRINCIPI FONDAMENTALI

- Garantiamo un servizio clienti e prodotti di qualità.
- Seguiamo una condotta leale con clienti e fornitori.
- Collaboriamo apertamente con le autorità ed evitiamo di finanziare partiti politici.
- Divulghiamo le informazioni in modo accurato e tempestivo.
- Ci teniamo aggiornati sul mutevole panorama normativo globale, rispettando le nuove leggi e normative.
- Restiamo resilienti nel fornire valore ai nostri stakeholder durante la transizione verso un futuro a basse emissioni.
- Puntiamo sull'innovazione tecnologica.
- Accettiamo il cambiamento e come Team Sasol collaboriamo per mantenere le nostre promesse.
- Creiamo occasioni per condividere regolarmente idee e conoscenze.
- Condividiamo l'ambizione di emissioni nette zero, preservando e creando valore e investendo nelle persone.

IL NOSTRO COMPORTAMENTO

- Si può contare su di me per fornire puntualmente prodotti e servizi di qualità.
- Vado oltre le aspettative per garantire la soddisfazione dei clienti e degli altri stakeholder.
- Mi adeguo ai cambiamenti organizzativi e normativi necessari per garantire la conformità.
- Mantengo una mentalità aperta per adattarmi ai cambiamenti che avvengono intorno a me.
- Accetto il cambiamento positivo e condivido idee che contribuiscono alla sua implementazione.
- Uso le sfide come opportunità per apprendere nuove competenze.
- Vedo il cambiamento come un'opportunità.
- Sono intraprendente e posso trasformare i problemi in opportunità attraverso la collaborazione con il mio team.
- Mi adatto ad un ambiente di lavoro in evoluzione per mantenere un alto livello di performance.
- Sono consapevole che nessuna idea è troppo piccola o troppo grande per fare la differenza. Più idee ci sono, meglio è.

5 ESSERE ATTENTI ALLA SICUREZZA

Diamo priorità alla sicurezza

Le persone sono la nostra priorità. Per questo motivo, diamo priorità alla nostra sicurezza e a quella dei nostri colleghi per raggiungere l'obiettivo Zero Infortuni. La sicurezza dei dipendenti viene prima di tutto e facciamo il possibile per garantirla. Agiamo in sicurezza e investiamo nella salute e nel benessere della nostra forza lavoro.

Forniamo condizioni di lavoro sicure e sane nei luoghi di lavoro e promuoviamo condizioni di lavoro sicure per i nostri dipendenti che lavorano da casa.

Contribuiamo alla sicurezza sul luogo di lavoro prestando attenzione e seguendo le regole, le leggi, le politiche e le procedure insindacabili che si applicano a Sasol a livello globale e segnalando eventuali violazioni della sicurezza.

Non svolgiamo un lavoro per il quale non siamo qualificati e interrompiamo il lavoro, o il lavoro di altri, se riteniamo che ci sia una violazione della sicurezza.

Forniamo una formazione adeguata ai nostri team per garantire che possano gestire la propria sicurezza e quella dei loro colleghi. Tutti noi abbiamo la responsabilità e l'autorità di segnalare situazioni che riteniamo costituiscano una violazione della sicurezza.

Ci impegniamo a migliorare continuamente il nostro percorso verso il raggiungimento dell'obiettivo Zero Infortuni. Le nostre attività continuano ad aumentare e migliorare la segnalazione, e apprendimento, di incidenti molto gravi e di mancati incidenti, come strumento preventivo per migliorare la nostra sicurezza.

Identifichiamo, comprendiamo, gestiamo e monitoriamo i rischi per la sicurezza poiché crediamo che il nostro obiettivo sia raggiungibile attraverso una leadership impegnata, persone coinvolte, lavoro di squadra e concentrazione dedicata.

Garantiamo un luogo di lavoro sicuro

Ci assicuriamo che i nostri dipendenti e tutte le altre persone impegnate nei luoghi di lavoro, nei rapporti e nelle attività aziendali di Sasol, ad es. fornitori, visitatori, studenti, ecc., nonché i nostri beni e le nostre operazioni, usufruiscano di ambienti di lavoro sicuri e protetti.

A tal fine, abbiamo implementato procedure di sicurezza studiate per prevenire e rispondere ai rischi e agli incidenti di sicurezza. Per ridurre al minimo i potenziali rischi per i diritti umani, che possono derivare dalla condotta del personale addetto alla sicurezza, abbiamo allineato le relative procedure con la Voluntary Principles on Security and Human Rights delle Nazioni Unite e al International Code of Conduct per i servizi privati di sicurezza.

Riconosciamo che quando si cerca di proteggere persone, beni e siti in contesti in conflitto o in regioni in cui la regolamentazione dei servizi di sicurezza è carente, ciò può presentare maggiori rischi per i diritti umani. Adottiamo le opportune precauzioni per mitigare tali rischi, tra cui la preselezione del personale addetto alla sicurezza, garantendo che le nostre aspettative sul rispetto dei diritti umani e sul trattamento dignitoso delle persone siano ben comprese da tale personale e inserite negli accordi sulle prestazioni dei fornitori di sicurezza.

Risorse chiave

- Politica sulla sicurezza di Sasol
- Un approccio a Sasol SHE Excellence
- Programma per incidenti molto gravi
- Per ulteriori informazioni sulla sicurezza in Sasol, contattare il Chief Risk Officer, Vice President: SHE Risk, Incident and Assurance Management, Vice President: SHE and Risk Americas, Vice President: SHE and Risk Eurasia o SHE Manager SHE and Risk Base Chemicals.

6 ESSERE PREMUROSI

Ci preoccupiamo della sicurezza e della salute delle nostre persone e dell'ambiente.

Ci prendiamo cura gli uni degli altri e ci rispettiamo a vicenda. Ciò significa che ci ascoltiamo e non abbiamo paura di parlare in caso di dubbi. Ognuno di noi è responsabile di essere sempre premuroso in tutto ciò che facciamo e/o diciamo.

Siamo consapevoli dell'impatto che le nostre attività possono avere sulle persone e sull'ambiente. Riduciamo al minimo la nostra impronta ambientale conducendo operazioni sostenibili, fissando obiettivi e traguardi di miglioramento, rispettando i requisiti normativi ambientali e gli obiettivi globali come il Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite. Forniamo relazioni trasparenti e regolari sulle nostre prestazioni.

In pratica, ciò significa che noi:

- comprendiamo e applichiamo le Politiche su Salute, Ambiente e Sicurezza (SHE, Safety Health and Environment) di Sasol; la Politica sulla sicurezza e le procedure associate;
- gestiamo i rischi SHE in tutto ciò che facciamo;
- indaghiamo e impariamo da tutti gli incidenti SHE;
- comunichiamo qualsiasi precauzione relativa alla manipolazione dei nostri prodotti ai nostri colleghi, clienti e a chiunque possa essere interessato; e
- ci impegniamo a ridurre la nostra impronta di carbonio riducendo le emissioni di gas serra derivanti dalle nostre attività per mitigare il cambiamento climatico.

Il nostro modo di fare le cose è importante tanto quanto ciò che facciamo e questo permea tutti i nostri processi e ciò che misuriamo.

In tutte le nostre decisioni, puntiamo a promuovere uno sviluppo sostenibile, bilanciando le esigenze economiche, sociali e ambientali e utilizzando le risorse naturali in modo responsabile.

Per affrontare i rischi per la salute sul lavoro, impariamo a valutare e monitorare l'esposizione e la rilevazione dell'incidenza delle malattie professionali per prevenire ulteriori danni.

Risorse chiave

- Politica su Salute, Ambiente e Sicurezza di Sasol
- Per ulteriori informazioni su sicurezza, salute e ambiente di Sasol, contattare il Chief Risk Officer, Vice President: SHE Risk, Incident and Assurance Management, Vice President: SHE and Risk Americas, Vice President: SHE and Risk Eurasia o SHE Manager SHE and Risk Base Chemicals.

Vietiamo che alcol, droghe e stupefacenti compromettano le nostre interazioni e la nostra performance.

Non tolleriamo l'uso o il consumo di alcol, droghe e altre sostanze affini. Comprendiamo i rischi associati, ovvero:

- La maggior parte delle attività di Sasol prevede lavori in aree pericolose, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, pozzi, operazioni sotterranee, trasporto di merci pericolose, utilizzo di macchinari pesanti, impianti, montacarichi, aree in cui vengono utilizzate apparecchiature pericolose, manipolazione di sostanze chimiche, esplosivi, acidi e prodotti infiammabili, attività elettriche/ad alta tensione, caldaie, motori, turbine, guida di veicoli a motore, officine, aree di formazione, ecc.
- Alcol, droghe e stupefacenti compromettono la nostra capacità di stare vigili, interagire con le persone che ci circondano e svolgere il nostro lavoro.
- Oltre a incidere sul rendimento e sulla produttività, la natura del nostro lavoro fa sì che ciò possa avere conseguenze pericolose per la vita, non solo la nostra, ma anche quella di coloro che lavorano con noi o addirittura per la comunità in generale.

Ci assicuriamo che chiunque sia in uno stato di alterazione da alcol o droghe non entri nei locali Sasol, non svolga attività per Sasol né utilizzi i veicoli o le attrezzature dell'azienda o guidi veicoli non di Sasol per svolgere o spostarsi in relazione ad alcuna attività legata a Sasol o al suo business. Nessuno può distribuire, produrre, possedere o utilizzare droghe o alcolici in modo illegale o non autorizzato in alcun modo collegato a Sasol.

Possiamo sottoporre ad alcol test e test antidroga chiunque abbia accesso ai nostri luoghi di lavoro. Se la persona si rifiuta di sottoporsi al test o se scopriamo che è sotto l'effetto di droga o alcol, ci riserviamo il diritto di negarle l'ingresso o di allontanarla dal luogo di lavoro.

Ci assicuriamo di essere a conoscenza delle politiche regionali relative a questa materia, inclusa la **Politica sull'abuso di alcol e stupefacenti (HR RP ER SA 300 – Revisione 03 – 01 ottobre 2021).**

Eliminiamo molestie, bullismo e comportamenti o trattamenti violenti, offensivi o disumani.

Sul luogo di lavoro e nelle trattative e attività commerciali, non tolleriamo alcuna forma di molestia, bullismo o altra condotta degradante e disumana nei confronti di altri, ivi compresa qualsiasi forma di cyberbullismo.

Esempi di molestie e comportamenti offensivi includono:

- Atti di violenza, come aggressioni, attacchi (con parole o azioni) o minacce.
- Bullismo, ad es. disprezzo, mobbing, ecc.
- Intimidazione, ad es. linguaggio minaccioso, vittimizzazione, ritorsione (in tutte le forme) ecc.
- Razzismo e altre forme di discriminazione.
- Accuse false e dannose, ivi compresa la diffusione di pettegolezzi.
- Molestie in tutte le forme, comprese le molestie sessuali, ad es. sotto forma di battute, linguaggio, gesti e avance indesiderate.
- L'uso di qualsiasi comunicazione o tecnologia elettronica per molestare, minacciare, mettere in imbarazzo o prendere di mira un'altra persona.
- Ritorsioni contro chi ha segnalato quanto sopra o qualsiasi altra questione di etica o non conformità.

Ci aspettiamo che le persone intervengano (senza timore di ritorsioni e/o vittimizzazione) per eliminare questo tipo di comportamento.

Riconosciamo che il riscontro e le critiche costruttive sono importanti, ma ci impegniamo a fornirli con rispetto. In quanto azienda globale, ci sforziamo di comprendere le differenze e le sensibilità culturali.

Investiamo nelle nostre persone

Sviluppiamo, responsabilizziamo e fidelizziamo i dipendenti orientati ai valori e ad alte prestazioni con le giuste competenze ed esperienze:

- selezionando i dipendenti che rispettano i nostri valori e la nostra cultura;
- investendo nello sviluppo delle competenze;
- fornendo una remunerazione adeguata per attrarre, fidelizzare e motivare la giusta qualità dei dipendenti;
- sviluppando e fornendo formazione pertinente ai talenti esistenti e disponendo di un'adeguata pianificazione della successione;
- affrontando immediatamente comportamenti inaccettabili per assicurarci che venga dato un messaggio chiaro su ciò che è giusto e sbagliato;
- consentendo ai nostri leader di affrontare comportamenti inaccettabili e chiedendo loro di renderne conto;
- mantenendo relazioni positive con i dipendenti attraverso esami e aggiornamenti periodici delle politiche sulle relazioni con i dipendenti; o
- applicando prassi di lavoro e occupazionali in linea con i requisiti legali locali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Investiamo nel nostro personale attraverso formazione, remunerazione appropriata, riconoscimenti e valutazioni periodiche.

Applichiamo la disciplina in modo equo e coerente osservando le regole della giustizia tradizionale.

Coinvolgiamo positivamente i nostri stakeholder

Rispettiamo i diritti, le usanze e le culture delle comunità locali, di confine nonché quelle delle persone indigene con cui interagiamo durante la nostra attività.

Ciò significa che:

Collaboriamo con le comunità locali e riduciamo al minimo gli effetti negativi su di esse, secondo quanto previsto dalle valutazioni di impatto o di due diligence.	Riconosciamo e rispettiamo i diritti sulle terre e sulle acque. Adottiamo un approccio all'uso delle risorse basato sul rischio, tenendo in debita considerazione le comunità locali e i popoli indigeni.	Attraverso i nostri progetti preveniamo i reinsediamenti involontari.
Mitighiamo i rischi per i diritti umani legati alla sicurezza allineandoci ai Voluntary Principles on Security and Human Rights e l'International Code of Conduct per i servizi privati di sicurezza.	Bilanciamo il patrimonio culturale, le aspettative della comunità, lo sviluppo economico e l'impatto ambientale.	Contribuiamo alla stabilità e alla prosperità delle comunità attraverso varie iniziative sociali.

Se il reinsediamento di una comunità è inevitabile, ci atteniamo alle leggi locali e seguiamo gli Standard di Performance dell'International Finance Corporation (IFC), nonché le linee guida delle Nazioni Unite e altre linee guida volontarie sui diritti di proprietà della terra.

Quando ci consultiamo con le popolazioni indigene, ci basiamo sulle linee guida internazionali, tra cui lo Standard di Performance 7 dell'IFC e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni. Ove possibile, otteniamo il consenso libero, preventivo e informato.

Rispettiamo i diritti umani

Riconosciamo che il rispetto della dignità umana e dei diritti di tutte le persone, come spiegato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, è fondamentale per la sostenibilità della nostra attività.

Rispettiamo e sosteniamo i diritti umani secondo la Sasol Human Rights Policy. Il nostro approccio ai diritti umani si basa sul rispetto dei requisiti legali applicabili in tutte le giurisdizioni in cui svolgiamo la nostra attività e cerchiamo di allineare le nostre pratiche ai Guiding Principles on Business and Human Rights e Global Compact delle Nazioni Unite.

Ci impegniamo in pratiche di lavoro corrette, in linea con i requisiti legali locali e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

Noi:

- Rispettiamo la diversità, garantiamo le pari opportunità ed eliminiamo le pratiche discriminatorie.
- Vietiamo tutte le forme di schiavitù moderna, compreso il lavoro forzato o obbligatorio e il lavoro minorile.
- Sosteniamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva e cerchiamo di mantenere rapporti costruttivi con i sindacati e i comitati aziendali in cui operiamo.
- Disponiamo di ambienti di lavoro sicuri e salubri che non violino i diritti umani.
- Offriamo condizioni di impiego e retribuzioni eque e competitive.

Rispettiamo i diritti degli altri stakeholder, comprese le comunità locali, di confine e dei popoli indigeni, rispettando la legge, osservando gli standard accettati a livello internazionale, compresi gli Standard di performance dell'IFC e allineando le nostre pratiche ai codici volontari come i Voluntary Principles on Security and Human Rights.

Cerchiamo il riscontro degli stakeholder per migliorare le nostre performance sui diritti umani. Ci aspettiamo che le nostre joint venture e i nostri partner e fornitori commerciali rispettino la nostra Human Rights Policy e li incoraggiamo ad attuare politiche simili.

Forniamo strumenti di reclamo e garantiamo il rispetto dei diritti umani. I reclami vengono esaminati in modo adeguato e segnalati.

Risorse chiave sui diritti umani

- Human Rights Policy
- Quadro di riferimento per le imprese e i diritti umani
- SHE Policy
- Politica sulla Sicurezza
- Supply Chain Policy
- Codice di Condotta per i fornitori
- Dichiarazione sulla Schiavitù Moderna
- Una pagina web dedicata ai diritti umani disponibile nella scheda Sustainability su Sasol.com.
- Per ulteriori informazioni sui diritti umani in Sasol, contattare il Vice President: Securities and Governance Laws o Senior Specialist Corporate Advisory.

7 ESSERE INCLUSIVI

In tutta l'organizzazione promuoviamo la diversità e l'inclusione, il rispetto e l'integrità

Le nostre persone provengono da background diversi e tutti noi offriamo a Sasol competenze, conoscenze ed esperienze uniche. La nostra diversità è la nostra forza e per questo siamo migliori come team.

Non facciamo discriminazioni, consapevolmente o inconsapevolmente, sulla base di:

- Razza, etnia, religione o cultura
- Lingua o nazionalità
- Età, sesso o orientamento sessuale
- Opinione politica o appartenenza sindacale
- Stato di salute o disabilità, ecc.

Promuoviamo l'equità lavorativa

Pari opportunità

In tutta la nostra organizzazione promuoviamo pari opportunità di impiego, tenendo conto dei requisiti normativi locali.

In Sudafrica, possiamo offrire, ove giustificato, un trattamento preferenziale nell'assunzione o nello sviluppo di cittadini sudafricani storicamente svantaggiati, secondo la legislazione e le politiche applicabili.

I nostri leader, manager e supervisori individuano e risolvono qualsiasi problema di equità lavorativa in modo efficace ed efficiente.

In qualità di dipendenti, manteniamo relazioni di qualità con i nostri colleghi, cercando di risolvere qualsiasi disaccordo in modo rapido e amichevole.

Retribuzione e performance

Remuneriamo i nostri dipendenti in modo equo. Tuttavia, alcune delle nostre persone possono ricevere una retribuzione diversa poiché adempiono responsabilità diverse e vantano competenze differenti, che possono essere rare e/o molto richieste.

Ciò non deve essere visto come una discriminazione sul luogo di lavoro e/o sperequazione. Dobbiamo comprendere e rispondere ai cambiamenti dei mercati del lavoro all'interno delle economie in cui opera Sasol.

Risorse chiave su diversità, inclusione ed equità lavorativa

Per assistenza o ulteriori informazioni contattate il vostro Vice President: Risorse umane, Vice President: Learning and Talent, Senior Manager Culture Diversity and Inclusion e Specialist Diversity and Inclusion: Energy BU, un Sasol Legal Advisor o il vostro Ethics Officer.

8 ESSERE RESPONSABILI

Ciascuno di noi si assume la responsabilità dei propri risultati

Gestiamo attivamente i conflitti di interesse

Gestiamo attivamente i conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti. Questo rappresenta un'importante considerazione etica che influisce sul nostro modo di gestire l'attività di Sasol.

Come si presenta un conflitto di interessi?

Un conflitto di interessi può verificarsi quando la decisione di un dipendente Sasol può essere influenzata dalle sue considerazioni personali, come una relazione o interessi esterni, nonché interessi di amici o familiari. Gli amministratori e i dipendenti di Sasol sono tenuti ad agire sempre nel migliore interesse di Sasol.

Se un amministratore o un dipendente di Sasol rischia di essere influenzato da interessi privati nello svolgimento del proprio lavoro, deve dichiararlo immediatamente.

Ecco alcuni esempi:

- Utilizzare le informazioni e/o il tempo di Sasol per svolgere lavoro non autorizzato e/o privato.
- Lavorare per un concorrente di Sasol o fornirgli consulenza.
- Avere una relazione personale, come ad esempio un rapporto di parentela, un rapporto commerciale/finanziario, una relazione sentimentale/sessuale con un altro dipendente Sasol in grado di influenzare la remunerazione, la valutazione delle prestazioni o la promozione.
- Avere una relazione personale con un concorrente, un fornitore, un partner o un cliente di Sasol in grado di influire sull'obiettività delle decisioni all'interno dell'ambiente di lavoro in Sasol.

Gestiamo i conflitti di interesse, assicurando di comportarci in modo obiettivo. Se esiste un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito, deve essere dichiarato immediatamente.

Risorse chiave sui conflitti di interesse:

- Politica sui conflitti di interesse di Sasol Group
- Processo e linee guida sui conflitti di interesse di Sasol
- Per ulteriore assistenza in merito ai conflitti di interesse e al processo appropriato per dichiararli e gestirli, contattare il proprio Ethics Officer o Group Ethics Office.

Usiamo il buonsenso nell'offrire e accettare regali, intrattenimento e ospitalità

Accettiamo e offriamo solo regali, intrattenimento e ospitalità di importi ragionevoli. Regali, intrattenimento e ospitalità possono essere considerati un modo per ottenere o dare un vantaggio commerciale sleale. Non accettiamo mai contanti o mezzi equivalenti. I regali, l'intrattenimento o l'ospitalità ricevuti non devono mai influenzare la vostra obiettività nello svolgimento del vostro lavoro, né devono dare ad altri un motivo per sospettare che influenzeranno la vostra decisione.

Evitiamo di offrire vantaggi indebiti a funzionari pubblici e otteniamo le autorizzazioni necessarie, prima che qualsiasi regalo, intrattenimento o ospitalità venga offerto a uno di loro.

Valutiamo l'adeguatezza di tutti i regali, gli intrattenimenti e l'ospitalità, siano essi offerti o ricevuti, e chiediamo le necessarie autorizzazioni ove richiesto.

Risorse chiave su regali, intrattenimento e ospitalità:

- Politica su regali, intrattenimento e ospitalità di Sasol Group
- Procedura e linee guida su regali, intrattenimento e ospitalità di Sasol
- Politica Anti-Bribery di Sasol
- Per ulteriore assistenza in merito a regali, intrattenimento e ospitalità e per il processo appropriato per dichiararli e gestirli, è possibile contattare il proprio Ethics Officer, il Group Ethics Office e/o il Center of Expertise Governance Laws.

Monitoriamo l'adeguatezza delle nostre attività di investimento sociale, delle donazioni e delle sponsorizzazioni

Le sponsorizzazioni svolgono un ruolo chiave nello sviluppo del marchio Sasol, contribuendo a creare una manifestazione tangibile dei nostri valori e del nostro marchio, avendo al contempo la capacità di attrarre e coinvolgere un'ampia sezione trasversale di stakeholder, inclusi clienti potenziali ed esistenti.

La sponsorizzazione comporta l'acquisto del diritto di associare il nome, i prodotti e/o i servizi di Sasol alle risorse di marketing di un'altra organizzazione (ad es. squadra sportiva, competizione o evento) in cambio di vantaggi negoziati. I diritti di sponsorizzazione possono essere acquistati attraverso contributi finanziari o la fornitura di beni o servizi specifici.

Definiamo le sponsorizzazioni come un rapporto commerciale tra Sasol, in qualità di fornitore di fondi, risorse o servizi e un'organizzazione con un'attività di marketing, che offre diritti e associazioni che possono essere utilizzati per finalità di marketing in cambio dell'investimento finanziario.

Le donazioni e le sponsorizzazioni comportano il rischio di diversione, ovvero il dirottamento della donazione a effettivo beneficio di qualcuno che non è l'ente o l'organizzazione a cui è destinata, ad esempio quando una donazione viene fatta in cambio di un favore commerciale. Per prevenire ciò, Sasol implementa controlli adeguati per monitorare il corretto utilizzo di donazioni e sponsorizzazioni. Non utilizziamo donazioni o sponsorizzazioni per influenzare in modo inappropriato decisioni o comportamenti.

L'approvazione e/o l'attuazione di un accordo di sponsorizzazione è sempre soggetta ai processi richiesti da Sasol, in termini di deleghe, e alle valutazioni di conformità legale e di governance. Pertanto, se desiderate sponsorizzare o contribuire a un ente di beneficenza nell'ambito delle vostre responsabilità Sasol, dovete ottenere la previa autorizzazione.

Risorse chiave

Quando si valutano potenziali opportunità di sponsorizzazione devono essere prese in considerazione le seguenti politiche di Gruppo:

- Linee guida per la sponsorizzazione di Sasol
- Politica sul conflitto di interessi di Sasol
- Politica su regali, intrattenimento e ospitalità del Gruppo
- Politica Anti-bribery di Sasol
- Politica sulle sanzioni di Sasol
- Politica/Procedure finanziarie di Sasol
- Group Social Investment Minimum Standard
- Sasol Procurement e Supply Chain Management Policy
- Sasol Social Media Policy
- Sasol Global Media Policy
- Per ulteriori indicazioni e supporto contattate il Vice President:Group Brand and Communications per ulteriore supporto.

Valutiamo l'idoneità di accettare incarichi di amministratore esterno

Non c'è nulla di intrinsecamente non etico se un dipendente svolge un incarico di amministratore esterno.

Tuttavia, un incarico di amministratore esterno a volte può creare la percezione di un conflitto di interessi e il rischio di non osservanza delle leggi sulla concorrenza. Ciò può influire negativamente sulla reputazione di Sasol e può costituire un reato.

Per proteggere la nostra reputazione:

Limitiamo gli incarichi di amministratore esterno e consentiamo solo quelli previsti nella Group's External Directorship Policy.

Consideriamo attentamente gli incarichi di amministratore esterno e vietiamo ai nostri dipendenti di essere amministratori dei nostri concorrenti, potenziali concorrenti o società con cui facciamo business o a cui effettuiamo donazioni.

Risorse chiave sugli incarichi di amministratore esterno:

- Sasol's Policy statement sugli incarichi di amministratore incrociati
- Politica del Gruppo sugli incarichi di amministratore esterno
- Per ulteriori indicazioni sugli incarichi di amministratore esterno contattare il Group Company Secretary.

Gestiamo il nostro profilo sui social media

Sul luogo di lavoro di Sasol non adottiamo alcuna condotta che potrebbe essere considerata inaccettabile.

Mostriamo la giusta considerazione per la privacy degli altri e per argomenti che possono essere considerati discutibili o offensivi.

Quando pubblichiamo informazioni relative al marchio Sasol, e sempre secondo i requisiti di Sasol stabiliti nelle policy sui Media e eCommunication, esercitiamo discrezione e giudizio.

Siamo personalmente responsabili di tutti i contenuti che pubblichiamo (comprese le "condivisioni" e i retweet) su tutti i canali social.

Per sollevare questioni relative al personale o al luogo di lavoro, siamo incoraggiati a utilizzare i canali interni adeguati o la EthicsLine, anziché i canali dei social.

Per l'uso aziendale da parte dei dipendenti Sasol, utilizziamo gli strumenti di comunicazione elettronica Sasol autorizzati (e-mail, MS Teams, messaggistica istantanea, SMS, MMS, Signal, accesso a Internet e social) in linea con la Sasol's eCommunication Policy.

Risorse chiave sui social:

- Sasol eCommunication Policy
- Sasol Media Policies
- Per ulteriori informazioni sull'utilizzo dei social presso Sasol, contattare il Manager Group Digital Communication Platforms.

Ci impegniamo a trattare le informazioni personali in modo lecito e a proteggere la privacy di tutti i nostri stakeholder

Rispettiamo il diritto fondamentale di ognuno alla privacy.

A tal fine, noi:

- Trattiamo le informazioni personali secondo i Sasol Privacy Principles, incorporati nella Global Data Privacy Policy.
- Conserviamo le informazioni personali in modo sicuro per un periodo definito e secondo la legislazione applicabile.
- Diamo accesso solo alle persone che legittimamente richiedono informazioni personali e rispettiamo le politiche e le procedure di governance dell'accesso alle informazioni interne.
- Trattiamo le informazioni personali con i massimi livelli di riservatezza.

Elaboriamo e proteggiamo tutte le informazioni personali in linea con i requisiti legali e di conformità applicabili in materia di privacy dei dati. Riduciamo al minimo la quantità di informazioni personali che elaboriamo, tenendo solo lo stretto necessario per raggiungere il nostro scopo.

Adottiamo adeguate misure di sicurezza per proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità di tutte le informazioni personali.

Risorse chiave sulla privacy dei dati:

- Global Data Privacy Policy
- Piano di gestione degli incidenti sulla privacy, specifico per ogni giurisdizione, e Informativa sulla privacy interna ed esterna
- Manuale Promotion of Access to Information Act (PAIA) (Sudafrica)
- Per ulteriori informazioni sulla privacy in Sasol, contattare il Group Data Privacy Officer, Principal Specialist: Data Privacy Eurasia o Regional Data Privacy Officer: Africa.

Ci proteggiamo da concussione, corruzione, frode e terrorismo

Abbiamo tolleranza zero verso la corruzione e la disonestà in qualsiasi forma e ci opponiamo ad esse.

Non offriamo né chiederemo o accetteremo, direttamente o indirettamente, delle tangenti. Questo vale per i nostri dipendenti, partner, fornitori, clienti, autorità di regolamentazione e azionisti.

Nessun soggetto collegato a Sasol deve essere influenzato o deve tentare di influenzare illegalmente un'altra persona, azienda o agenzia governativa. Siamo onesti e trasparenti con i nostri clienti, fornitori, partner, autorità di regolamentazione e azionisti. Selezioniamo i nostri partner commerciali, fornitori e fornitori di servizi con attenzione e preferiamo perdere affari o perdere un'opportunità, anziché ottenerla o mantenerla in modo disonesto o illegale.

Non utilizziamo i nostri processi di assunzione, attività di investimento sociale, sponsorizzazioni o donazioni per ottenere vantaggi indebiti.

Ci proteggiamo dalla percezione di disonestà e corruzione.

La disonestà include:

Corruzione e concussione | Ciò include l'offerta, la donazione, la promessa, la richiesta, l'accordo, la ricezione o l'accettazione di un beneficio da chiunque abbia l'intenzione di ricevere un vantaggio sleale, anche tramite terzi. Non utilizziamo le nostre posizioni all'interno di Sasol per ottenere benefici indebiti da soggetti esterni, ad esempio l'assunzione di familiari.

Accettare o offrire pagamenti agevolanti | Questi includono pagamenti volti ad accelerare le attività di routine come lo sdoganamento di merci.

Mentire intenzionalmente o distorcere la verità | Ciò include non fare le cose che dovremmo, come ad esempio consentire che un'idea falsa perduri, pur conoscendo la verità.

Frode | Si tratta di azioni disoneste che utilizzano intenzionalmente l'inganno per privare di denaro, proprietà o diritti legali un'altra persona o entità. A differenza del reato di furto, che implica la sottrazione di un bene di valore attraverso la forza o il sotterfugio, la frode si basa sull'uso di una falsa rappresentazione dei fatti per realizzare la sottrazione.

Non chiediamo, offriamo, diamo o accettiamo mai direttamente o indirettamente delle tangenti. Non facciamo mai pagamenti agevolanti.

Questo vale per i nostri dipendenti, partner, fornitori, clienti, autorità di regolamentazione e azionisti. Se notate attività sospette, segnalatele a Sasol Forensic Services o alla Sasol EthicsLine.

Pagamenti effettuati sotto costrizione (estorsione)

La principale preoccupazione di Sasol è la sicurezza dei dipendenti. Siamo consapevoli che possono verificarsi circostanze in cui non abbiamo altra alternativa se non quella di eseguire un pagamento indebito al fine di proteggere noi stessi o altri dalla perdita della vita, dall'incolumità fisica o della libertà. Qualsiasi richiesta di pagamento o pagamento effettivamente effettuato sotto costrizione, deve essere comunicato al più presto sul Sasol Declaration System o al Business o Corporate Centre Gift Register, e al Sasol Legal Advisor pertinente, includendo sufficienti dettagli sulle circostanze del pagamento e fornendo prove del motivo per cui avete ritenuto che la vostra vita o libertà fosse minacciata.

Preveniamo il riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro si verifica quando denaro o altri beni che sono stati ottenuti attraverso attività illegali o criminali, come il traffico di droga o la vendita di armi, sono nascosti o combinati con fondi o beni legali, per nascondere le origini dei fondi/beni illegali e farli sembrare provenienti da un'attività commerciale legittima. Il riciclaggio di denaro comporta inoltre l'uso di fondi legali, per sostenere la criminalità o il terrorismo

Conducendo due diligence e continui controlli sui nostri clienti, fornitori e partner, non veniamo mai coinvolti in alcun tipo di riciclaggio di denaro e ci assicuriamo di sapere sempre con chi facciamo affari.

Se abbiamo dei dubbi sulla legalità di fondi o beni, lo segnaliamo al nostro line manager, al Group Forensics o alla EthicsLine.

Principali risorse anticorruzione:

- Politica Anti-Bribery di Sasol
- Per ulteriore assistenza o informazioni, contattare il proprio Line Manager, il Sasol Legal Advisor o il Center of Expertise Governance Laws.

Competiamo in modo equo ed evitiamo violazioni delle leggi sulla concorrenza

Competiamo in modo equo e rispettiamo i requisiti normativi delle leggi sulla concorrenza.

I requisiti normativi delle leggi sulla concorrenza promuovono e cercano di mantenere la concorrenza sul mercato regolando i comportamenti anticoncorrenziali delle aziende.

Esercitiamo la concorrenza facendo leva sui pregi dei nostri prodotti e servizi, sui prezzi che pratichiamo e sulla fidelizzazione dei clienti, ma mai in modo anticoncorrenziale. Trattiamo i nostri clienti in modo equo e non condividiamo con i concorrenti informazioni sensibili sul piano della concorrenza.

Alcuni esempi di pratiche anticoncorrenziali includono:

- Condotta di cartello tra concorrenti. Ciò include la fissazione dei prezzi, la ripartizione del mercato, la manipolazione delle gare d'appalto (turbativa d'asta) e limitazione della produzione.
- Accordi anticoncorrenziali tra Sasol e i clienti/fornitori.
- Abuso di posizione dominante sul mercato.
- Scambio di informazioni sensibili sulla concorrenza con i concorrenti.

Non condividiamo ai concorrenti informazioni sensibili sul piano della concorrenza. Ciò include, tra le altre cose, informazioni relative a prezzi recenti, attuali o futuri, metodi di determinazione dei prezzi, politiche, mercati, strategie di marketing, territori, clienti o fornitori. Se, per qualsiasi motivo, Sasol è tenuta a rendere note o ricevere informazioni sensibili sul piano della concorrenza, per prima cosa dovete chiedere indicazioni al Sasol Legal Advisor competente o al Competition Law Centre of Expertise.

Rispettiamo la Legge sulla Concorrenza e l'Anti-Trust Policy di Sasol e ci impegniamo a comprendere i requisiti normativi della legge sulla concorrenza e il rischio di non conformità nei Paesi in cui operiamo.

Risorse chiave relative alle leggi sulla concorrenza:

- Sasol's Competition Law e Anti-Trust Policy Statement
- Sasol's Policy Statement sugli incarichi di amministratore incrociati
- Procedura di idoneità per le associazioni di categoria
- Vari standard e linee guida, tra cui: trattative con concorrenti, appalti, joint venture, contratti e termini contrattuali, mergers & acquisitions, agenti e distributori
- Per ulteriore supporto o informazioni, contattare il proprio Sasol Legal Advisor o il Competition Law Centre of Expertise.

Aderiamo ai controlli commerciali e alle sanzioni internazionali

Agiamo in modo responsabile nel gestire le importazioni ed esportazioni e, ogni volta che acquistiamo, produciamo, vendiamo o trasferiamo i nostri prodotti/servizi oltre confine, rispettiamo le normative internazionali applicabili.

Se violiamo le restrizioni commerciali e i controlli sulle esportazioni potremmo incorrere in gravi sanzioni.

In caso di richieste commerciali ricevute da un Paese o da un'azienda a cui si applicano restrizioni commerciali, prima di rispondere o dare seguito alla richiesta, rivolgetevi a un Sasol Legal Advisor o al Center of Expertise Governance Laws.

Non intraprendiamo né sosteniamo alcuna attività terroristica. Per aiutarci a gestire i rischi, conduciamo verifiche di due diligence e controlli continui su clienti, fornitori e partner.

Forniamo i nostri prodotti o servizi a soggetti, entità, clienti o Paesi situati in località geografiche soggette a determinate sanzioni solo se possiamo garantire il rispetto delle leggi sanzionatorie applicabili.

Risorse chiave sulle sanzioni e sui controlli commerciali:

- Politica sulla conformità alle sanzioni Sasol
- Per ulteriore assistenza o informazioni, contattare il proprio Sasol Legal Advisor o il Center of Expertise Governance Laws.

Proteggiamo le informazioni e la proprietà intellettuale di Sasol

Rispettiamo e proteggiamo la proprietà intellettuale e le informazioni riservate di Sasol. Non divulghiamo queste informazioni a meno che non vi sia un motivo legittimo per farlo e lo facciamo in linea con i controlli e con le procedure del Gruppo in materia di comunicazione delle informazioni.

La nostra proprietà intellettuale include:

- la nostra tecnologia;
- le nostre invenzioni e brevetti;
- la nostra esperienza aziendale e operativa;
- le nostre informazioni tecniche e operative;
- i nostri marchi e marchi commerciali;
- i nostri copyright registrati; e
- i nostri segreti commerciali.

Utilizziamo i nostri marchi e marchi commerciali in modo corretto, seguendo tutti gli standard e le linee guida Sasol applicabili.

Inoltre, proteggiamo e rispettiamo anche la proprietà intellettuale altrui e non la utilizziamo in modo improprio né la violiamo. Non cerchiamo né accettiamo informazioni riservate di altri, a meno che ciò non sia autorizzato dal proprietario delle informazioni.

Tutte le informazioni su Sasol, non disponibili al pubblico, sono riservate. Questo include le nostre operazioni, le joint venture e le informazioni su fornitori, clienti e dipendenti.

Risorse chiave

- Processi per il controllo della comunicazione di informazioni
- Global Media Policy
- Politica sulle relazioni con gli investitori
- Quadro generale di governance per l'approvazione delle pubblicazioni di Sasol Group
- Sasol Corporate IP Philosophy
- Group Technical Publication Policy
- Group Trade Secret Policy
- Per chiarimenti su ciò che riguarda la proprietà intellettuale o su come gestirla, rivolgetevi al vostro responsabile o al Chief Intellectual Property Officer e al Team per la proprietà intellettuale, all'interno della funzione Legal, Intellectual Property and Compliance Services.

  Se avete bisogno di indicazioni sulle modalità di comunicazione di determinate informazioni, contattate il Disclosure Officer o l'ufficio del Group Company Secretary.

Preveniamo l'insider trading

È vietata la negoziazione di titoli o azioni da parte di qualsiasi amministratore o dipendente ("insider") mentre è in possesso di informazioni rilevanti su una società quotata che non sono ancora state rese note pubblicamente (il cosiddetto "insider trading"). A questo proposito, sono previste restrizioni per gli amministratori, i dipendenti e i loro familiari. Sia chi agisce in base a una "soffiata" sia chi ha compiuto ciò commette un reato e può essere ritenuto responsabile in solido.

Pertanto, manteniamo riservate le informazioni di Sasol e non divulghiamole a terzi né pubblichiamole o riproduciamole, a meno che non vi sia un motivo aziendale per condividerle o non sia richiesto dai requisiti normativi. Non utilizziamo le informazioni riservate come base per acquistare o vendere azioni o altri titoli, né trasmettiamo tali informazioni ad altri per consentire loro di farlo.

Risorse chiave sull'insider trading:

- Processo per la negoziazione di titoli Sasol
- Group Disclosure Control Process
- Per ulteriori informazioni o assistenza, contattare il Vice President: Global Tax and Governance, Head of TP and International Tax, Senior Manager Tax SA, Senior Manager Tax Rest of Africa, Senior Manager Tax Eurasia o Senior Manager Tax Americas.

Rispettiamo le leggi e le norme fiscali

Sasol si impegna ad agire con responsabilità e a gestire con efficienza le proprie questioni fiscali. Pertanto, adempiamo sempre ai nostri obblighi in materia di conformità e comunicazione delle informazioni rispettando tutti i requisiti normativi pertinenti nelle giurisdizioni in cui operiamo.

Sasol opera in più giurisdizioni fiscali a livello globale ed è soggetta a leggi e norme fiscali sia locali che internazionali. Le leggi fiscali cambiano continuamente e la loro interpretazione può potenzialmente generare ambiguità e incertezze, in particolare nelle aree dell'imposizione internazionale e dei prezzi di trasferimento. Laddove la legge fiscale non è chiara, interpretiamo i nostri obblighi fiscali in modo responsabile, con il supporto di consulenti legali e fiscali se lo riteniamo opportuno.

Sasol si impegna a mantenere un rapporto di collaborazione con le autorità tributarie e a condurre tali rapporti in modo aperto, trasparente e costruttivo. Rispettiamo le leggi in materia di prevenzione sia dell'evasione fiscale, sia dell'agevolazione all'evasione fiscale. Ci impegniamo a rispettare le leggi fiscali. Eventuali controversie con le autorità tributarie sull'interpretazione delle leggi e/o delle normative fiscali saranno affrontate in modo trasparente e costruttivo.

Risorse chiave sulle questioni fiscali:

Per maggiori informazioni sulla gestione della tassazione in Sasol, si prega di contattare:

- Global Tax Strategy and Management Policy
- Politiche e procedure per i diversi tipi di imposte nelle varie giurisdizioni
- Vice President: Global Tax and Governance
- Head of TP and International Tax
- Senior Manager: Tax SA
- Senior Manager: Tax Rest of Africa
- Senior Manager: Tax Eurasia
- Senior Manager: Tax Americas

Proteggiamo i beni di Sasol

Utilizziamo i beni e le risorse di Sasol per generare rendimenti per i nostri azionisti e mai per guadagno personale.

Ciò include:

Beni materiali come apparecchiature e hardware IT (Information Technology).

Beni immateriali, come l'orario di lavoro retribuito da Sasol o informazioni che Sasol ha raccolto su fornitori, clienti, partner e concorrenti.

Utilizziamo tutti i beni di Sasol in modo appropriato e siamo responsabili di salvaguardarli, tra l'altro, da furto, perdita, uso improprio o danni.

Garantiamo l'accuratezza dei dati e delle informazioni

Conserviamo registri accurati e manteniamo, proteggiamo ed eliminiamo i registri aziendali secondo i requisiti legali e la Sasol's Document Retention Policy.

Collaboriamo pienamente con richieste legittime di informazioni. Forniamo informazioni veritiere e complete.

L'accuratezza dei dati e delle informazioni include:

Informazioni sui prodotti - ci assicuriamo che le nostre dichiarazioni sui prodotti siano veritiere, che si tratti di sicurezza, qualità, prestazioni attese, limitazioni o proprietà ambientali.

Informazioni finanziarie - conserviamo registri finanziari e contabili accurati e completi.

Informazioni non finanziarie - ad esempio, segnalazioni e informative su sicurezza, salute e ambiente.

Con i nostri stakeholder agiamo in modo aperto e trasparente in merito alle nostre dichiarazioni sui prodotti, alle informazioni finanziarie o ai rapporti su vari aspetti dell'attività.

Promuoviamo la sicurezza informatica

Se Sasol fornisce un dispositivo per motivi aziendali, può monitorarlo in quanto la sicurezza dei sistemi IT e della tecnologia operativa (OT) è essenziale per l'operatività aziendale. Per impedire l'accesso non autorizzato ai nostri sistemi proteggiamo i nostri dati di accesso.

I telefoni cellulari in dotazione a Sasol devono essere utilizzati, trasferiti e smaltiti in conformità con le relative politiche di telefonia mobile.

Garantiamo la costante conformità ai requisiti normativi applicabili in tutte le giurisdizioni in cui operiamo

Rispettiamo tutte le leggi, i requisiti normativi, le politiche e le procedure Sasol nella misura in cui riguardano Sasol.

Riconosciamo che il presente Codice non include e non definisce tutte le leggi, i requisiti normativi, le politiche o le procedure a noi applicabili, pertanto siamo tenuti a garantire la conoscenza e il rispetto di qualsiasi altra legge, requisito normativo, politica o procedura applicabile al nostro ruolo e alla nostra specifica area operativa in Sasol.

9 ESSERE RESILIENTI

Manteniamo relazioni etiche e reciprocamente vantaggiose con i fornitori

La nostra Supply Chain Policy e il Supply Chain Governance Framework definiscono le migliori prassi e forniscono indicazioni chiare sulle nostre aspettative nei confronti dei fornitori.

Il comportamento dei nostri fornitori (e relativi subappaltatori) si ripercuote su Sasol, motivo per cui intratteniamo rapporti commerciali con aziende che mostrano integrità e aderiscono al nostro Codice di Condotta per i fornitori e ai nostri valori.

Le nostre aspettative nei confronti dei fornitori:

- Sostenere i diritti umani fondamentali e le pratiche di lavoro leali e mettere in atto politiche e pratiche per mitigare e prevenire i rischi in materia di diritti umani.
- Agire in modo etico e rispettare tutti i requisiti normativi applicabili.
- Gestire in modo proattivo i rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente.
- Rispettare gli impegni commerciali concordati.
- Non intraprendere alcuna azione suscettibile di causare la mancata osservanza da parte di Sasol dei requisiti normativi applicabili.

I principi che regolano la nostra filiera produttiva:

- Ci impegniamo con dedizione a raggiungere l'eccellenza nei processi della nostra filiera produttiva, a beneficio di Sasol e dei nostri stakeholder
- Siamo votati a interagire in modo etico con gli stakeholder interni ed esterni
- Stabiliamo processi, meccanismi e formazione adeguati per garantire che tutti i dipendenti e gli stakeholder esterni possano condurre le attività in modo etico
- Rifiutiamo espressamente qualsiasi forma di disonestà, tra cui corruzione, frode e concussione
- Agevoliamo le nostre attività e i nostri clienti garantendo una fornitura affidabile di beni, servizi e prodotti
- Instauriamo e manteniamo relazioni etiche e reciprocamente vantaggiose con tutti gli stakeholder
- Ottimizziamo l'esecuzione sostenibile delle pratiche della nostra filiera produttiva attraverso processi e sistemi aziendali integrati e un processo di miglioramento continuo
- Implementiamo solide pratiche di gestione per garantire l'idoneità delle attività di supervisione e controllo della filiera
- Responsabilizziamo, formiamo, sviluppiamo e diamo un riconoscimento ai nostri dipendenti per raggiungere gli obiettivi della filiera produttiva
- Affrontiamo in modo proattivo i rischi per la sicurezza, la salute, l'ambiente e i diritti umani lungo la filiera produttiva e riduciamo attivamente il nostro impatto sull'ambiente e sulle comunità in cui operiamo
- Sviluppiamo i rapporti con i fornitori regionali e locali e perseguiamo l'approvvigionamento locale per creare valore condiviso
- Lavoriamo con aziende che condividono i nostri valori e agiscono con integrità. I nostri fornitori devono rispettare il nostro Codice di Condotta per i fornitori
- Durante i nostri processi commerciali garantiamo appalti trasparenti e leali nonché l'impegno a garantire l'uguaglianza sia nei nostri processi commerciali e di gara, sia nei rapporti con i potenziali fornitori, offrendo opportunità uguali e uniformi a tutti i partecipanti.

Risorse chiave sulla filiera produttiva:

- Politiche e procedure di sicurezza Sasol
- Sasol's Supplier Industrial Relations Procedure
- Supply Chain Policy
- Supply Chain Governance Frameworks
- Codice di Condotta per i fornitori
- Per ulteriori informazioni sulle questioni relative alla filiera produttiva in Sasol, contattare il Responsabile: Procurement Support, il Senior Manager Standards & Governance o il Vice President: Supply Chain Eurasia.

Garantiamo un servizio clienti e prodotti di qualità

Manteniamo ciò che promettiamo ai nostri clienti e facciamo del nostro meglio per rispettare i nostri impegni attraverso:

- Un servizio di prim'ordine
- Prestazioni ottimali del prodotto
- Prodotti e sistemi di supporto a prezzi competitivi

Il nostro approccio alla gestione responsabile dei prodotti mira a garantire che il nostro approvvigionamento di sostanze chimiche e materie prime non favorisca conflitti, segua tutti i requisiti normativi e, per quanto possibile, limiti l'impatto sulla salute umana e sull'ambiente.

Non vendiamo né fabbrichiamo un prodotto se non possiamo essere ragionevolmente certi che sia sicuro per le persone e per l'ambiente. Ci assicuriamo inoltre che le dichiarazioni sui nostri prodotti siano veritiere.

Ci impegniamo a migliorare i nostri prodotti, servizi, tecnologie nonché procedure per offrire qualità, sicurezza e innovazione. Questo si rispecchia nel nostro scopo di "Innovating for a better world".

Promettiamo ciò che siamo in grado di offrire e ci sforziamo di non fare mai una quotazione inferiore alla media per ottenere l'incarico di un cliente o vincolarlo a contratti non basati sul mercato e non sostenibili.

Promuoviamo informative accurate e tempestive

Rispettiamo i requisiti normativi che disciplinano la divulgazione corretta e tempestiva delle informazioni sulla nostra attività.

Nei nostri rapporti comunichiamo in modo onesto, accurato e completo.

Teniamo informati gli stakeholder interessati rilasciando pubblicamente informazioni pertinenti, inequivocabili e comprensibili.

Non mostriamo alcuna preferenza o favoritismo ad alcun gruppo di azionisti o potenziali investitori, rimanendo così obiettivi nei nostri rapporti commerciali.

Rispondiamo a legittime richieste pubbliche in modo professionale e onesto. In caso di richiesta di divulgare pubblicamente informazioni su Sasol o di rilasciare dichiarazioni in qualità di rappresentanti di Sasol, prima di rispondere assicuratevi di consultare il team regionale del Corporate Affairs e il Sasol Legal Advisor.

Collaboriamo apertamente con le Autorità e valutiamo i contributi politici e le relative attività

Quando lavoriamo con le amministrazioni pubbliche, agiamo in linea con il nostro Codice, sapendo che il nostro comportamento può influire sulla nostra reputazione e sulle nostre operazioni globali. Alcuni Paesi prevedono forti limitazioni sui regali, la formazione, l'alloggio e le spese di viaggio che possono essere accettati dai loro funzionari pubblici e Sasol ne tiene conto.

I regali a funzionari pubblici, diversi da quelli di modesta entità, possono essere offerti solo in circostanze eccezionali e devono essere approvati dal Sasol Centre of Expertise for Governance Laws e da un Vice President o, nei casi in cui il regalo sia offerto da un Vice President o Senior Vice President, deve essere approvato dal Centre of Expertise for Governance Laws e da un Executive Vice President.

In pratica, ciò significa:

- Essere costruttivi, aperti e collaborativi nei nostri impegni con i funzionari governativi.
- Non offrire mai vantaggi a funzionari pubblici, qualora questo possa essere percepito come in grado di influenzare decisioni o comportamenti.
- Evitare la politica di partito in qualsiasi Paese.
- Astenersi dall'accettare una posizione di leadership in un qualsiasi partito politico.

Un pagamento a una figura politica o a un partito può essere interpretato come una richiesta di favori futuri o un'interferenza in un processo democratico. Sasol pertanto non effettua alcun pagamento a partiti politici, funzionari di partiti politici o loro affiliati.

Se facciamo donazioni o partecipiamo ad attività politiche, lo facciamo come privati cittadini e chiariamo che, nel fare ciò, non rappresentiamo Sasol.

10 NON CONFORMITÀ

Siamo tutti responsabili di garantire il rispetto del nostro Codice e abbiamo il dovere di segnalare e intervenire se riteniamo che qualcuno non agisca in conformità con i principi del Codice, qualsiasi altra policy o requisito normativo.

Esistono numerose leggi e requisiti normativi che regolano le attività di Sasol e dei suoi dipendenti e molti degli standard e dei principi stabiliti nel presente Codice si basano su di essi. La mancata osservanza di queste leggi e normative può avere gravi conseguenze per Sasol dal punto di vista legale, finanziario e reputazionale.

Sasol adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi comportamento illegale o non etico, anche se le conseguenze per Sasol vengono ritenute trascurabili.

La mancata osservanza del nostro Codice e delle relative politiche costituisce una violazione dello stesso. Può anche costituire una violazione dei requisiti normativi della vostra giurisdizione. Qualsiasi inosservanza del Codice o delle sue politiche di supporto sarà oggetto di indagini approfondite e di azioni appropriate. Ciò può includere la riqualificazione, azioni disciplinari o altre azioni correttive, fino al licenziamento, a seconda delle circostanze.

11 NON RITORSIONE/ PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI

Sasol promuove una cultura in cui tutti gli stakeholder, in particolare i dipendenti, sono incoraggiati a intervenire e a segnalare, senza timore di ritorsioni, comportamenti non etici, illegali o indesiderati riguardanti Sasol e coloro che tengono tali comportamenti.

Sasol vieta severamente qualsiasi forma di ritorsione, intimidazione, molestia o vittimizzazione nei confronti di una persona che, in buona fede, effettua una segnalazione o solleva un dubbio che, ragionevolmente, ritiene essere una violazione del Codice Sasol.

Le ritorsioni nei confronti dei dipendenti sono vietate anche se le loro segnalazioni o i dubbi da loro sollevati in buona fede si rivelano infondati a seguito di un'indagine. I dipendenti che subiscono ritorsioni a seguito di una segnalazione contro una possibile condotta non etica, sono invitati a segnalare immediatamente tali episodi alla EthicsLine fornendo tutti i dettagli della presunta vittimizzazione o ritorsione.

Se qualcuno all'interno di Sasol tenta di compiere ritorsioni o vittimizzare un dipendente per aver fatto una segnalazione in buona fede, tale persona dovrà affrontare azioni disciplinari, fino al licenziamento.

Le segnalazioni a Sasol compiute in malafede o contenenti consapevolmente informazioni false, fuorvianti oppure dannose, sono inaccettabili e possono portare ad azioni disciplinari, fino al licenziamento o ad altre azioni correttive.

Ulteriori informazioni al riguardo possono essere richieste al Sasol Group Ethics Office e sono disponibili anche nella Sasol Whistleblowing Policy.

QUANDO NOTATE QUALCOSA CHE NON VA BENE.
Quando vedete comportamenti non coerenti con i nostri Valori e il nostro Codice o le nostre politiche, vi preghiamo di assumervi la responsabilità e di intervenire!

12 COME INTERVENIRE QUANDO SI SOSPETTA UNA VIOLAZIONE DEL CODICE

Tutti gli episodi di effettiva o sospetta violazione del nostro Codice, dei nostri Valori, delle politiche di Sasol o dei requisiti normativi devono essere segnalati alla EthicsLine Sasol utilizzando una delle piattaforme riservate indicate di seguito:

Per telefono

Stati Uniti e Canada:
1800 490 9129
(Potrebbero essere applicati costi di chiamata su alcune reti mobili)

Cina:
400 120 3284

Germania:
0800 183 0965

Italia:
800 974 741

Mozambico:
800 112 233
(numero verde quando si utilizza la rete TDM) /
800 333 312 numero verde quando si utilizza la rete Vodacom)

Singapore:
1800 216 3302

Sudafrica:
0800 016 017
(numero verde)

Regno Unito:
0800 032 4498

Per iscritto:

E-mail: sasol@ethics-line.com

Website: www.sasolethics.com

Nell'ambito dei canali formali di segnalazione presenti in Sasol, i dipendenti possono anche interagire via e-mail, per telefono o di persona con il Sasol Group Ethics Office o qualsiasi altro membro della Sasol ethics community, vale a dire: Operating Model Entity Ethics Officer o Ethics Coordinator.

Le chiamate di segnalazione possono essere effettuate 24 ore su 24, 7 giorni su 7 in diverse lingue, tra cui inglese, afrikaans, zulu, sotho, xhosa, pedi, tsonga, venda, tswana, siswati, ndebele, cinese mandarino, portoghese, italiano e tedesco.

Ai dipendenti viene data la possibilità di rimanere anonimi.

Il Codice è disponibile in varie lingue.

I dipendenti di Sasol hanno a disposizione materiali di formazione e sensibilizzazione sui vari aspetti e sulle politiche descritte nel Codice.

www.sasol.com

©Sasol Limited
Il presente documento è protetto da copyright. Nessuna parte di esso può essere riprodotta in alcuna forma né con alcun mezzo senza l'autorizzazione scritta di Sasol Limited. Qualsiasi riproduzione non autorizzata di quest'opera costituisce una violazione del copyright ed è sanzionabile ai sensi della legge civile e penale.

Sasol è un marchio registrato.