

Corporate Policy Manual

Codice di Condotta

Validità: 01.01.2024

Adottato dal Consiglio di amministrazione di Swiss Steel Holding AG

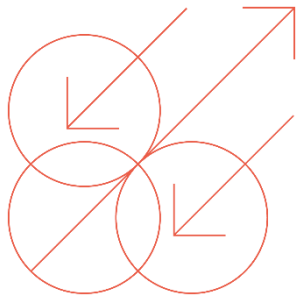




**Swiss
Steel**
Group

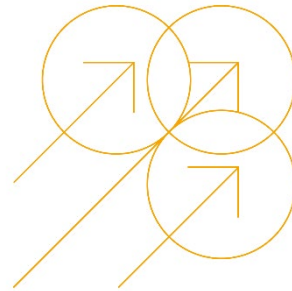
L'acciaio è la nostra spina dorsale, il nostro DNA. È quello che facciamo per contribuire a plasmare un futuro sostenibile. È per questo motivo che facciamo squadra, l'uno con l'altro, con clienti e fornitori. Insieme progettiamo soluzioni in acciaio sempre migliori con la massima qualità e passione profonda. La nostra motivazione, la nostra competenza e la nostra cura ci rendono potenti nella consulenza, nello sviluppo, nella produzione e nei servizi.

Insieme. Per un futuro che conta.



Attivo.

Siamo appassionati di progresso, incoraggiando attivamente e sfidando noi stessi per realizzare miglioramenti tangibili. Passo dopo passo. Insieme – per i nostri clienti e per noi stessi.



Curioso.

Siamo esperti di primo piano in quello che facciamo, sempre curiosi di imparare. Espandiamo le nostre conoscenze, innoviamo e agiamo - in dialogo tra di noi e con i nostri clienti.



Unito.

Ci prendiamo cura l'uno dell'altro e lavoriamo insieme con rispetto e fiducia reciproci – sempre anticipando e apprezzando le prospettive, gli obiettivi e le sfide dei nostri clienti e dei nostri colleghi.

Messaggio del Consiglio di amministrazione e della Direzione del gruppo

Swiss Steel Group è convinta che condurre gli affari secondo i più alti standard di etica, integrità e so-sostenibilità sia un prerequisito per la crescita economica a lungo termine. Il nostro marchio forte e l'alta qualità dei nostri prodotti hanno saldamente determinato la nostra reputazione sul mercato, rendendoci ampiamente riconosciuti come uno dei migliori. Questo risultato è in gran parte dovuto all'impegno dei nostri dipendenti in tutto il mondo.

Per continuare con successo la nostra trasformazione e garantire il rispetto degli standard di leader del settore, il Consiglio di amministrazione e la Direzione del Gruppo Swiss Steel Group hanno deciso di introdurre un nuovo codice di condotta. Questo documento completo delinea i principi, i comportamenti attesi, gli esempi e le pratiche vietate che devono essere rispettati, da tutti i nostri dipendenti, in tutto il mondo.

In conformità con i Principi guida delle Nazioni Unite (UNGP) e quelli dell'OCDE nei confronti delle imprese multinazionali (MNE), nonché con le normative e gli standard più recenti, abbiamo posto particolare enfasi su temi importanti come l'anticorruzione, l'antitrust e i rischi della catena di approvvigionamento. Sebbene sia impossibile che il nostro Codice di condotta copra tutte le potenziali situazioni che possono sorgere nella nostra vita professionale, invitiamo ciascuno di voi a lavorare in linea con lo spirito del Codice di condotta e, in caso d'incertezza, a chiedere consiglio ai vostri supervisori o ai dipartimenti competenti elencati.

Grazie al nostro nuovo Codice di condotta, miriamo a condividere i nostri standard etici, di integrità e sostenibilità sia con i nostri dipendenti che con i nostri partner commerciali. È responsabilità di tutti noi, in qualità di dipendenti, dirigenti e membri del consiglio di amministrazione di Swiss Steel Group, abbracciare e promuovere quotidianamente questi standard all'interno della nostra organizzazione.

Emmenbrücke, 12 dicembre 2023

Chairman of Board of Directors
Jens Alder

CEO Swiss Steel Group
Frank Koch

1 Il termine «dipendente» è qui utilizzato indipendentemente dal sesso. Ne fanno parte tutte le persone occupate, comprese le persone impiegate dalle agenzie di lavoro interinale, nonché i membri del Consiglio di amministrazione e del Consiglio di amministrazione.

2 Per "dirigenti" si intendono i "dipendenti" ai sensi della definizione di cui sopra che ricoprono una posizione manageriale. Del fatto della loro posizione speciale, la loro responsabilità per l'attuazione del nostro Codice di condotta è esplicitamente sottolineata in vari punti del Codice di condotta.

3 Ai fini del presente documento, per "Swiss Steel Group" si intendono Swiss Steel Holding AG, tutte le filiali di Swiss Steel Holding AG, le partecipazioni azionarie e le joint venture.

4 Esclusione di responsabilità: il presente codice di condotta non conferisce ai dipendenti o a terzi alcuna pretesa legale nei confronti di Swiss Steel Holding AG o delle sue società affiliate. Ci riserviamo il diritto di apportare modifiche al Codice di condotta

Sommario

1 Principi generali di condotta	5
1.1 Conformità alle leggi applicabili e alle linee guida interne	5
1.2 Metti alla prova la tua integrità	5
1.3 Responsabilità della direzione	5
1.4 Responsabilità di conformità	6
1.5 Responsabilità dei dipendenti	6
1.6 Piattaforma Speak up	6
1.7 Sanzioni	6
2 I nostri dipendenti	8
2.1 Pari opportunità, vietato di discriminazione	8
2.2 Diritto di associazione e diritto della contrattazione collettiva	9
2.3 Rifiuto del lavoro minorile e del lavoro forzato	10
2.4 Condizioni di lavoro eque, salute e sicurezza	11
3 I nostri impegni per l'integrità	13
3.1 Conformità alle leggi antitrust	13
3.2 Prevenzione dei conflitti di interessi personali	14
3.3 Prevenzione della corruzione, della concussione, ecc.	15
3.4 Prevenzione del riciclaggio di denaro	16
3.5 Conformità commerciale	17
4 La nostra azienda, i nostri prodotti, i nostri beni, i nostri dati e le nostre informazioni	19
4.1 Patrimonio aziendale e proprietà intellettuale	19
4.2 I nostri prodotti	21
4.3 Protezione e sicurezza dei dati	22
4.4 Informazioni riservate	24
4.5 Proteggere i nostri marchi e la nostra immagine durante l'utilizzo dei social media	25
5 Il nostro approccio sostenibile	28
5.1 Ambiente – Uso efficiente delle risorse e dell'energia	28
5.2 Ambiente – Promuovere un'economia circolare e una gestione sana dei rifiuti	30
5.3 Ambiente – Ridurre le nostre emissioni	31
5.4 Ambiente – Etica nella produzione (sostanze chimiche pericolose e “minerali di conflitto”)	33
5.5 Responsabilità sociale d'impresa	34
6 Integrità della nostra catena di approvvigionamento e dei nostri partner commerciali	35
7 Contatto	38

1 Principi generali di condotta

1.1 Conformità alle leggi applicabili e alle linee guida interne

Gestiamo la nostra attività in conformità con le leggi e i regolamenti, locali e internazionali, applicabili. Inoltre, abbiamo creato con il nostro Manuale di Politica Aziendale una libreria completa di politiche di Gruppo applicabili alle diverse aree della nostra attività. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti conoscano e rispettino le leggi, i regolamenti, le politiche di gruppo e le linee guida locali pertinenti alla loro area di responsabilità.

Il presente Codice di condotta è integrato dal nostro Manuale di politica aziendale. Tuttavia, questi documenti potrebbero non coprire tutte le possibili situazioni che possono presentarsi nel nostro lavoro quotidiano in tutto il mondo. È dovere di tutti i dipendenti contattare la Direzione locale o del Gruppo per porre domande e ottenere chiarimenti quando necessario, familiarizzare con le politiche e le linee guida pertinenti alla propria area di responsabilità e rispettare le normative ivi stabilite.

1.2 Metti alla prova la tua integrità

Poiché siamo attivi in molti paesi, settori e giurisdizioni, sappiamo che il nostro Codice di Condotta e il nostro Manuale di Politica Aziendale non possono contenere tutte le regole da osservare. In molti casi, il seguente test di integrità vi aiuterà a valutare la situazione. Nei casi in cui non siete sicuri su cosa fare, ponetevi le seguenti sei domande.

Chiedete sistematicamente consiglio se rispondete NO anche ad una sola domanda!

	SÌ	NO
Ciò che intendo fare è conforme al Codice di condotta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quello che intendo fare è conforme alle leggi locali o internazionali?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ciò che intendo fare è conforme alle politiche locali e di gruppo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sto dando l'esempio con questo comportamento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ho compreso tutti i rischi e le conseguenze di ciò che intendo fare?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sarei a mio agio se ciò che intendo fare diventasse pubblico (internet, notizie, ecc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.3 Responsabilità della direzione

La più grande responsabilità dei nostri manager è quella di garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza e rispettino le leggi e i regolamenti locali e internazionali, nonché le nostre politiche di gruppo e le linee guida locali pertinenti alla loro area di responsabilità. La nostra Direzione è il primo punto di riferimento in caso di domande.

1.4 Responsabilità di conformità

È stata istituita un'organizzazione dedicata alla Compliance per fornire supporto a tutti i dipendenti in caso di domande riguardanti il Codice di Condotta, le normative e la conformità in generale. Il team ha sede presso le nostre sedi aziendali e operative, in modo da essere il più vicino possibile per supportarvi nel vostro percorso.

1.5 Responsabilità dei dipendenti

Ci aspettiamo che i nostri dipendenti conoscano e rispettino le leggi, i regolamenti, le politiche di gruppo e le linee guida locali pertinenti alla loro area di responsabilità e che chiedano supporto alla nostra Direzione o all'Organismo di Compliance.

1.6 Piattaforma Speak up

In Swiss Steel Group, ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti lancino un allarme e parlino quando hanno:

- un dubbio o una domanda sul Codice di Condotta o sulle leggi applicabili (locali o internazionali)
- il sospetto che il Codice di Condotta o le leggi applicabili (locali o internazionali) siano state violate
- il timore che una pratica (locale o di gruppo) possa non essere in linea con il nostro Codice di Condotta o le leggi applicabili

Incoraggiamo tali segnalazioni da parte dei nostri dipendenti e di tutti i nostri partner commerciali (clienti, fornitori e qualsiasi altra terza parte). A tal fine, il nostro Gruppo ha investito in molteplici canali di comunicazione per consentire a tutti di contattarci.

La piattaforma Speak Up è disponibile su [Internet](#) sulla nostra [Steelnet](#) (intranet). Abbiamo affisso manifesti in tutte le nostre sedi e forniamo annualmente informazioni su questo argomento a tutti i dipendenti. Le segnalazioni ricevute vengono analizzate in modo confidenziale dal Comitato Etico (Responsabile delle Risorse Umane, Compliance, Audit interno e Legale), che definisce caso per caso le azioni da intraprendere.

Ci impegniamo a proteggere gli informatori e non tolleriamo alcuna forma di discriminazione nei confronti di chiunque, in buona fede, segnali (eventuali) violazioni del Codice di Condotta o delle leggi. Qualsiasi discriminazione, effettiva o presunta, nei confronti dei dipendenti sarà sanzionata come una grave violazione del nostro Codice di Condotta.

1.7 Sanzioni

Il Codice di Condotta è uno dei documenti più importanti della nostra azienda, in quanto delinea gli standard che ci aspettiamo tutti i nostri dipendenti seguano in tutto il nostro Gruppo. Descrive inoltre gli impegni che assumiamo come azienda nei confronti dei nostri azionisti e partner commerciali su come conduciamo la nostra attività. Ci riserviamo pertanto il diritto di sanzionare qualsiasi violazione del nostro Codice di Condotta in tutto il Gruppo.



2 I nostri dipendenti

2.1 Pari opportunità, vietato di discriminazione

La nostra dichiarazione: rispettiamo la dignità umana e rifiutiamo ogni forma di discriminazione. I nostri dipendenti sono il nostro più importante fattore di successo e la nostra risorsa. In qualità di operatore siderurgico internazionale, diamo valore alla nostra impronta globale e alla diversità dei nostri dipendenti. Promuoviamo una cultura aziendale caratterizzata da diversi modi di pensare, prospettive diversificate e apertura mentale. Non discriminiamo, né tolleriamo, alcuna forma di discriminazione. Trattiamo tutti in modo equo, dignitoso e rispettoso, indipendentemente dall'origine etnica o nazionale, dal sesso, dall'ideologia, dalla religione, dall'età, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale, dal colore della pelle, dalle opinioni politiche, dall'estrazione sociale o da qualsiasi altra caratteristica. Il bullismo e qualsiasi forma di molestia sono severamente vietati in tutto il Gruppo e non saranno tollerati. Accogliamo la diversità e creiamo un ambiente che promuova l'individualità di ogni dipendente nell'interesse della Società. In linea di principio, i nostri dipendenti vengono scelti, assunti e supportati, in base alle loro qualifiche e competenze.

2.2 Diritto di associazione e diritto della contrattazione collettiva

La nostra dichiarazione: sosteniamo i nostri dipendenti nell'esercizio dei loro diritti di dipendenti. I nostri dipendenti hanno il diritto illimitato di formare, aderire e lasciare, associazioni o organizzazioni che promuovono la protezione degli interessi dei dipendenti. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti che rappresentano attivamente i diritti dei dipendenti.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Assumere, promuovere e sviluppare i dipendenti in base alle loro competenze e ai loro risultati.
- Prendere decisioni basate sui fatti e nell'interesse di Swiss Steel Group.

Cosa non è consentito - Non fare

- Focalizzarsi sull'origine, il genere, l'ideologia, la religione, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la partecipazione ad associazioni che tutelano gli interessi dei dipendenti, l'amicizia o la rete di contatti piuttosto che sulle competenze e il successo fattuale.
- Ignora la discriminazione o le molestie intorno a te.

Esempio pratico:

Situazione: uno dei miei colleghi è oggetto di commenti da parte di altri sul suo aspetto fisico (che sono qualificati come "complimenti" o "scherzi" da alcuni membri del Team). Il mio collega chiaramente non è a suo agio con la situazione, ma non ha il coraggio di rispondere. Non credo che le osservazioni siano appropriate.

Cosa ci si aspetta da me: seleziona la linea gerarchica con cui ti senti più a tuo agio (il tuo supervisore, Risorse Umane o Responsabile Compliance) e segnala la situazione. Swiss Steel Group non tollera molestie o discriminazioni di alcun tipo.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti utilizzando il canale di segnalazione con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il tuo Team Risorse Umane o la tua direzione locale.
- Consulta le nostre politiche delle Risorse Umane HR sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta il tuo responsabile di Compliance o contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

2.3 Rifiuto del lavoro minorile e del lavoro forzato

La nostra dichiarazione: rispettiamo, proteggiamo e promuoviamo tutte le normative vigenti per proteggere i diritti dei bambini e i diritti umani. Rifiutiamo rigorosamente il lavoro minorile e il lavoro forzato. I bambini hanno particolarmente bisogno di protezione, ed è per questo che questo punto è una preoccupazione centrale per noi. Presso Swiss Steel Group, è severamente vietato assumere persone di età inferiore ai 15 anni in tutto il Gruppo, indipendentemente dal diritto del lavoro locale. Inoltre, rifiutiamo completamente qualsiasi forma di lavoro forzato o sfruttamento dei dipendenti o qualsiasi forma di schiavitù moderna, nonché tutte le forme di tratta di esseri umani. I nostri dipendenti adempiono ai loro doveri lavorativi volontariamente (e non sulla base di minacce di violenza o intimidazione diretta o indiretta). Questo principio si applica a Swiss Steel Group, alle sue filiali in tutto il mondo e ai nostri partner commerciali.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Esaminare le qualifiche dei dipendenti, le aspettative in termini di posizione futura e contratti, assicurarsi che le condizioni siano eque e conformi al mercato.
- Essere vigile sugli appaltatori e sui fornitori terzi incaricati.

Cosa non è consentito - Non fare

- Assumere, temporaneamente o permanentemente, qualsiasi bambino di età inferiore ai 15 anni indipendentemente dalla legge locale sul lavoro.
- Ignorare le preoccupazioni che si potrebbero avere su una terza parte in risposta alle accuse di lavoro forzato poiché hanno sede in un paese straniero.

Esempio pratico:

Situazione: Durante una visita ad un fornitore, vedo che in azienda lavorano dipendenti molto giovani. Hanno tutte le attrezzature di sicurezza corrette, ma sono ancora preoccupato per la loro età in quanto sembrano avere meno di 15 anni. So che la nuova partnership con questo fornitore è fondamentale.

Cosa ci si aspetta da me: Si prega di porre la domanda direttamente al fornitore, poiché non tolleriamo l'impiego di persone di età inferiore ai 15 anni. Questa situazione è inaccettabile, non importa quanto sia fondamentale il fornitore. In caso di dubbio, sei pregato di segnalare la questione al tuo Responsabile per ulteriori indagini.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il tuo Team Risorse Umane o Acquisti o la tua direzione locale.
- Consulta le nostre politiche delle Risorse Umane sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta il tuo Responsabile Compliance o contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

2.4 Condizioni di lavoro eque, salute e sicurezza

La nostra dichiarazione : la salute e la sicurezza dei dipendenti, e un'eccellente cultura della sicurezza, hanno la massima priorità per Swiss Steel Group. I nostri sforzi in questo settore includono i dipendenti di aziende partner / subappaltatori e anche i fornitori. Tutti i dipendenti devono promuovere le misure di salute e sicurezza nei loro luoghi di lavoro e nei loro siti e osservare gli standard, le linee guida e i regolamenti di salute e sicurezza. I dirigenti hanno la responsabilità di istruire, supportare e supervisionare i propri dipendenti in merito alle misure di salute e sicurezza richieste e di condurre regolarmente ispezioni e audit al fine di:

- eliminare qualsiasi condizione o comportamento pericoloso e le loro cause.
- promuovere la segnalazione di comportamenti e situazioni non sicure da parte dei dipendenti (segnalazione dei quasi incidenti).

Cosa ci si aspetta da me - Fare

- Ogni volta che si notano rischi di incidenti o si assiste al verificarsi di incidenti, si prega di segnalarli immediatamente al proprio supervisore o al Team di salute e sicurezza.
- Assicurarsi di ricordare regolarmente ai membri del proprio Team le regole di salute e sicurezza e fornire loro un ambiente aperto in cui possano condividere le loro preoccupazioni su questo argomento.

Cosa non è consentito - Non fare

- Lavorare sotto l'effetto di droghe o alcol e non segnalare immediatamente qualsiasi situazione che coinvolga tali sostanze.
- Non utilizzare i dispositivi di sicurezza per mancanza di tempo, perché ci vuole troppo tempo per indossarli.
- Accettare condizioni di lavoro non sicure.

Esempio pratico:

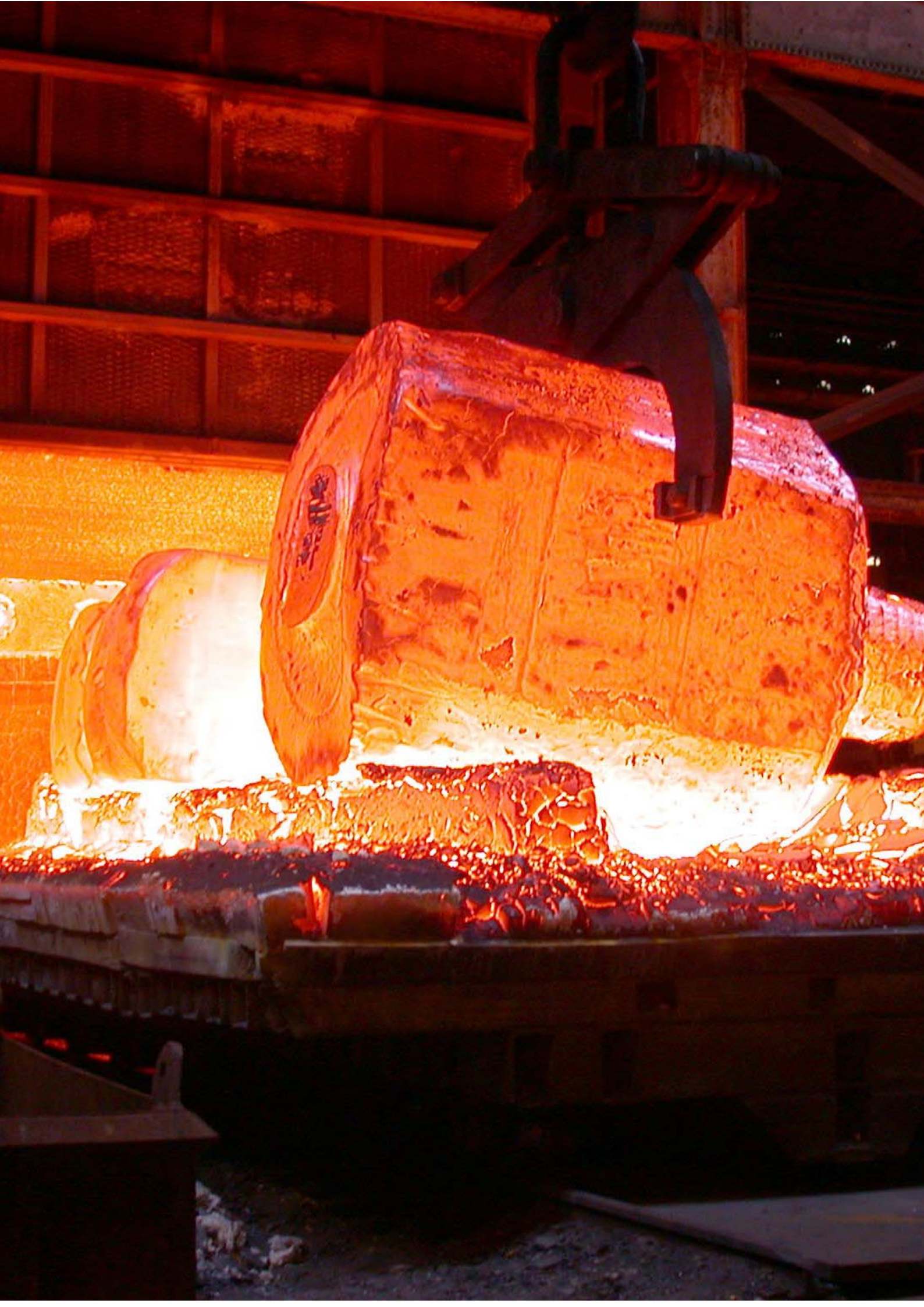
Situazione: Uno dei miei colleghi puzza chiaramente di alcol, ma temo che se lo segnalo al mio Responsabile o alle Risorse Umane, verrà licenziato immediatamente. Non voglio che perda il lavoro perché siamo colleghi da molti anni. D'altra parte, sembra sufficientemente compromesso da poter rappresentare un pericolo per sé stesso o per gli altri.

Cosa ci si aspetta da me: Come hai sottolineato, la persona è in pericolo ed è potenzialmente un pericolo per gli altri. Segnalare la persona e agire immediatamente è importante per la sicurezza di tutti.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, le Risorse Umane, la Salute e Sicurezza o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di salute e sicurezza sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta il tuo Responsabile Compliance o contatta la linea dedicata alle segnalazioni



3 I nostri impegni per l'integrità

3.1 Conformità alle leggi antitrust

La nostra dichiarazione: sosteniamo le pratiche di concorrenza libera e leale e rifiutiamo le pratiche di qualsiasi tipo che possano limitare la concorrenza (come cartelli, creazione di barriere all'ingresso in un mercato, pratiche concordate con i concorrenti, ecc.). Per aiutare i nostri dipendenti, eseguiamo regolarmente analisi dei rischi per identificare i colleghi che sono esposti al rischio maggiore nel loro ruolo (come quelli che partecipano ad associazioni di categoria o eventi con concorrenti). I nostri Team più a rischio sono regolarmente formati per riconoscere i problemi anti-trust (o le situazioni che potrebbero essere equiparate agli stessi) e rispondere di conseguenza.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Durante gli incontri con i concorrenti, discutere solo di informazioni di alto livello su Swiss Steel Group e limitare la conversazione alle informazioni di dominio pubblico.
- Se un concorrente avvia una conversazione su argomenti che non sono consentiti dalle regole di concorrenza leale o dai regolamenti interni di Swiss Steel Group, si prega di andarsene immediatamente e di segnalare la questione.

Cosa non è consentito - Non fare

- Condividere con i concorrenti informazioni sui prezzi (margini, calcoli dei prezzi, ecc.), sui prezzi dei fornitori o dei clienti, o qualsiasi informazione sulla produzione che non sia nota pubblicamente.
- Discutere o concordare con i concorrenti la condivisione del mercato (clienti) o le strategie, i progressi o gli investimenti di ricerca e sviluppo.

Esempio pratico:

Situazione: Dopo la riunione dell'associazione, andiamo a pranzo e uno dei partecipanti inizia a spiegare a molti di noi che stanno affrontando grossi problemi con un sito di produzione a causa della manutenzione del mulino e che quindi avranno problemi a rifornire una regione specifica in questo trimestre. Sarebbe quindi fantastico se potessimo ridurre la nostra produzione nel prossimo trimestre, in modo che possano recuperare il ritardo. Ci aiuteranno se mai dovessimo trovarci nella stessa situazione.

Cosa ci si aspetta da me: sei pregato di andartene immediatamente e di contattare il tuo Team Legale e di Compliance per indicazioni e supporto.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di conformità sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

3.2 Prevenzione dei conflitti di interessi personali

La nostra dichiarazione prendiamo sempre decisioni commerciali nel migliore interesse di Swiss Steel Group. Comprendiamo che possano sorgere conflitti di interesse in relazione alla nostra vita privata o alle nostre esperienze professionali attuali e precedenti. I conflitti di interesse possono essere molto delicati, e la trasparenza è la chiave per evitare qualsiasi percezione errata. Se un conflitto di interessi sorge, o può essere percepito come tale da altri, è fondamentale ritirarsi immediatamente da qualsiasi decisione commerciale riguardante la terza parte (laddove potrebbe essere percepito un conflitto di interessi). Contatta il prima possibile il tuo Responsabile Compliance o le Risorse Umane per consigli su come gestire la situazione.

I dipendenti devono essere particolarmente vigili quando:

- Entrano in una nuova posizione e individuano clienti, fornitori o colleghi che conoscono bene o che possono vedere fuori dall'ufficio o che appartengono alla loro cerchia familiare.
- hanno interessi in altre società (come azionista).
- partecipano a un'associazione o prendono parte ad altre attività che possono essere sponsorizzate da Swiss Steel Group.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Se viene identificato un conflitto di interessi o una situazione che potrebbe essere percepita come tale, uscire dal processo decisionale che coinvolge la terza parte e segnalarlo immediatamente.
- Tenere d'occhio tutti i rapporti privati che si potrebbero avere con altri dipendenti di Swiss Steel Group per assicurarsi che ciò non venga percepito erroneamente.

Cosa non è consentito – Non fare

- Ignorare un conflitto di interessi, sperando che nessuno lo scopra.
- Proibire ai familiari e agli amici intimi che gestiscono un'impresa di rispondere a qualsiasi richiesta di offerta di Swiss Steel Group.

Esempio pratico:

Situazione: Il socio del mio collega è il Direttore generale di uno dei nostri clienti e conosce alcuni dei concorrenti. Questo è molto vantaggioso, in quanto li conosce personalmente e può persino discutere i dettagli del contratto durante il fine settimana.

Cosa ci si aspetta da me: questo è un conflitto di interessi. Dovrai segnalarlo immediatamente e il collega dovrà ritirarsi da qualsiasi decisione riguardante il cliente e i concorrenti (legati da rapporti di amicizia o familiari). I contratti dovranno essere gestiti da una terza persona per evitare rischi per il dipendente, l'azienda e i terzi.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

3.3 Prevenzione della corruzione, della concussione, ecc.

La nostra dichiarazione rifiutiamo rigorosamente qualsiasi forma di corruzione in Swiss Steel Group e ci aspettiamo lo stesso standard di etica e integrità dai nostri partner commerciali e da tutta la nostra catena di approvvigionamento. Adottiamo misure per prevenire e rilevare qualsiasi corruzione o concussione, compresa la formazione dei nostri dipendenti su questioni pertinenti. Il nostro vantaggio competitivo deriva dalla qualità dei nostri prodotti e dall'alto livello dei nostri servizi. Prestiamo particolare attenzione alle nostre terze parti, soprattutto in relazione a:

- Contatti con agenzie governative e loro rappresentanti, donazioni, sponsorizzazioni, regali, intrattenimento e ospitalità: consentiti solo se in linea con i valori di Swiss Steel Group; non devono avere un orientamento politico o religioso, non devono essere sfarzosi, non devono avere un orientamento sessuale, non devono essere associati al maltrattamento degli animali e non devono "far sentire a disagio terzi".
- Società di sicurezza/Forze di sicurezza: divieto di mettere in servizio o utilizzare le forze di sicurezza per proteggere un progetto commerciale che comporti tortura o lesioni alla vita o all'incolumità fisica. Obblighiamo contrattualmente i nostri fornitori di servizi di sicurezza a rispettare tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e i relativi diritti ambientali.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Dichiarare i regali, gli intrattenimenti e l'ospitalità ricevuti o dati a terzi in piena trasparenza in conformità con le regole interne di Swiss Steel Group.
- Rifiutare e/o segnalare al Team Legale e di Compliance qualsiasi regalo, intrattenimento e ospitalità che non siano in linea con le regole interne di Swiss Steel Group per evitare qualsiasi rischio per sé o per la Società.

Cosa non è consentito – Non fare

- Ricevere un regalo di alto valore da un fornitore al di sopra della soglia definita dal Gruppo e non dichiararlo – dopotutto, nessuno lo saprà!
- Un cliente chiede di contribuire a un'associazione specifica per ottenere un contratto per il quale si sta facendo un'offerta, perché il suo partner ne è responsabile.

Esempio pratico:

Situazione: Per la fine dell'anno, ho ricevuto un regalo molto carino dal nostro più grande fornitore. So che il cliente si offenderebbe se lo rifiutassi. Ringrazio il fornitore per questo e chiedo il prezzo della bottiglia (come da regola interna del Gruppo). Il valore del regalo è significativo.

Cosa ci si aspetta da me: Poiché il valore del regalo è molto alto, lo segnalo al Team Compliance. Il regalo sarà donato a un'associazione o regalato in una lotteria a un dipendente.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

3.4 Prevenzione del riciclaggio di denaro

La nostra dichiarazione: conduciamo affari con partner che hanno scopi commerciali legittimi e i cui fondi provengono da fonti legittime. A tal fine, mettiamo in atto tutte le misure possibili per prevenire le attività di riciclaggio di denaro e rimaniamo vigili sulle transazioni che conduciamo, autorizzando eventuali situazioni insolite dopo un'attenta revisione e caso per caso. Internamente, Swiss Steel Group ha identificato i paesi con i quali le transazioni sono severamente vietate e i paesi con i quali le transazioni possono essere eseguite solo con l'approvazione del Gruppo.

Con gli obiettivi di cui sopra, ci assicuriamo che i nostri partner commerciali (inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, clienti, fornitori, banche, ecc.) siano esenti da sanzioni di alcun tipo e monitoriamo costantemente questa situazione.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Esaminare i potenziali clienti prima di intraprendere qualsiasi transazione. Se vengono identificate informazioni negative in qualsiasi area, consultarsi con le funzioni competenti secondo la Policy di Gruppo.
- Verificare che il conto bancario del cliente, l'indirizzo di consegna e i richiedenti del prodotto siano coerenti e appartengano alla stessa azienda o gruppo (nomi di società identici). Quando si identificano delle difformità, contattare il proprio Responsabile per l'approvazione.

Cosa non è consentito – Non fare

- Firmare un contratto con una terza parte senza averla preventivamente esaminata seguendo le indicazioni della Policy di Gruppo.
- Ignorare il fatto che il fornitore abbia un conto bancario, un indirizzo di spedizione e un indirizzo di fatturazione in paesi diversi o con nomi diversi.

Esempio pratico:

Situazione: un cliente esistente si è rivolto al mio collega per cambiare il nome sulle fatture per un periodo temporaneo a un'altra terza parte (poiché la terza parte possiede denaro per il nostro cliente). Poiché la terza parte non può pagare il suo debito direttamente al nostro cliente, il cliente ci chiede se possiamo procedere come suggerito per un breve periodo di tempo. Il mio collega vuole procedere a soddisfare il desiderio del nostro cliente e in effetti ci verrà comunque pagato lo stesso importo, che è la cosa più importante.

Cosa ci si aspetta da me: una proposta di questo tipo dovrebbe destare sospetti immediati. Contatto il mio supervisore o il Team Compliance, poiché una situazione del genere potrebbe essere un caso di riciclaggio di denaro o frode fiscale.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

3.5 Conformità commerciale

La nostra dichiarazione: operiamo in tutto il mondo e abbiamo uffici in più di 30 paesi per soddisfare la domanda dei nostri clienti in tutto il globo. I nostri siti produttivi operano principalmente con fornitori locali. Tuttavia, alcune delle materie prime e dell'energia che utilizziamo nel processo di produzione potrebbero essere importate e quindi ci affidiamo alla nostra catena di approvvigionamento internazionale per operare in modo efficace.

La nostra presenza internazionale porta con sé l'obbligo di rispettare le normative del diritto commerciale internazionale e nazionale e la responsabilità di contribuire a rendere il mondo un posto più sicuro. Per garantire che le nostre operazioni siano conformi a queste normative, Swiss Steel Group ha implementato un Team di esperti di controllo delle esportazioni che supportano le nostre operazioni e gli sviluppi interni mettendo a punto processi automatizzati per controllare i nostri flussi di materiali.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Se si è coinvolti in una transazione internazionale, si deve essere a conoscenza delle regole aziendali applicabili a ciascun Paese, che sono in vigore per evitare che l'azienda violi gli embarghi.
- In caso di dubbio, si dovrà contattare il proprio esperto di controllo delle esportazioni o il Team Compliance.

Cosa non è consentito – Non fare

- Classificare un cliente in modo errato per evitare il carico di lavoro di richiedere la documentazione pertinente/applicabile, in quanto rallenterebbe il processo.
- Esportare o importare materiale tramite terzi per aggirare gli embarghi.

Esempio pratico:

Situazione: Alcuni minerali che utilizziamo nel nostro processo produttivo sono attualmente sanzionati dalle autorità quando provengono da uno specifico paese sanzionato. Il fornitore con cui lavoravamo in passato ci ha proposto di passare attraverso un paese terzo per aggirare le sanzioni in vigore, concedendoci in cambio interessanti condizioni di pagamento.

Cosa ci si aspetta da me: è severamente vietato utilizzare terze parti per aggirare sanzioni o embarghi. Contatto il mio supervisore, l'esperto di controllo delle esportazioni o il Team Compliance, poiché qualsiasi tentativo di aggirare le sanzioni potrebbe portare a gravi conseguenze per me e per l'azienda.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Soddisfa la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.



4 La nostra azienda, i nostri prodotti, i nostri beni, i nostri dati e le nostre informazioni

4.1 Patrimonio aziendale e proprietà intellettuale

La nostra dichiarazione: proteggiamo la proprietà e il patrimonio della nostra azienda. Trattiamo i beni di Swiss Steel Group con la massima cura e responsabilità come se fossero i nostri. In questo modo, manteniamo il valore e proteggiamo il capitale della nostra azienda. Inoltre, siamo consapevoli del valore del know-how interno e lo proteggiamo con molta attenzione. Ci affidiamo all'esperienza dei nostri dipendenti per avere successo. I dettagli su un'ampia gamma di interessi commerciali costituiscono informazioni aziendali preziose e riservate, sia in termini di situazione recente che di argomenti in fase di studio, e possono riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la domanda e l'utilizzo dei nostri prodotti da parte dei nostri clienti, le nostre specifiche di prodotto e i progetti di ricerca e sviluppo in corso. Tali informazioni riservate aiutano a migliorare e mantenere la nostra posizione competitiva e le proteggiamo da fughe di notizie in tutti i rapporti commerciali o di altro tipo.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Prestare attenzione quando lavoro con macchinari e attrezzature, o qualsiasi dispositivo aziendale, della società e informare i propri supervisor su qualsiasi manutenzione richiesta su macchinari, attrezzature, poiché questo è fondamentale per garantirne l'uso a lungo termine.
- Gestire con cura tutte le informazioni provenienti da Swiss Steel Group.

Cosa non è consentito – Non farlo

- Ignorare la necessità di una riparazione su una macchina che si sta utilizzando, presumendo che questa sarà gestita e segnalata da uno dei colleghi oppure adottare una "soluzione rapida" senza un'adeguata autorizzazione da parte del responsabile della macchina.
- Discutere gli ultimi miglioramenti dei processi con un fornitore non coinvolto nell'adattamento dell'apparecchiatura.

Esempio pratico:

Situazione: Attualmente sto lavorando a un progetto per il quale ho ricevuto le specifiche di un prodotto da un nuovo cliente e devo definire il processo di produzione per soddisfare i requisiti richiesti. Mentre sto lavorando al progetto che è confidenziale, un cliente arriva con uno dei miei colleghi in laboratorio per un sopralluogo.

Cosa ci si aspetta da me: poiché sei pienamente consapevole della delicatezza del progetto e del fatto che le specifiche del cliente sono riservate, chiudi immediatamente il tuo computer e archivia i documenti riservati per assicurarti che nessuna terza parte possa accedere a queste informazioni riservate. Sei consapevole che i dati sensibili, il know-how e i beni aziendali non possono essere riprodotti né possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli previsti dalla Società.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

4.2 I nostri prodotti

La nostra dichiarazione: rispettiamo le leggi e i regolamenti, nonché gli standards internazionali che si applicano ai nostri prodotti. Investiamo continuamente in ricerca e sviluppo per raggiungere una qualità all'avanguardia per i nostri clienti e per ridurre il nostro impatto ambientale. Monitoriamo continuamente e sistematicamente i nostri prodotti e i nostri processi di produzione. In caso di discrepanza, adottiamo misure adeguate a soddisfare le elevate aspettative riposte nei nostri prodotti.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Proteggere e mantenere in buono stato di funzionamento tutte le apparecchiature per il controllo qualità e i sensori di processo.
- Reagire immediatamente e in modo professionale a deviazioni relative alle caratteristiche del prodotto o ai parametri di processo al di fuori dell'intervallo consentito.

-

Cosa non è consentito – Non fare

- "Stimare" piuttosto che verificare o misurare l'identità e le caratteristiche del prodotto.
- Affrettare il trasferimento dei semilavorati senza una specifica documentazione di trasferimento nell'etichettatura, nei sistemi o nei documenti.

-

Esempio pratico:

Situazione: Sono in viaggio d'affari, ho con me documenti riservati e, mentre sono in viaggio, voglio lavorare sul mio computer.

Cosa ci si aspetta da me: è necessario assicurarsi che nessuno venga a conoscenza di informazioni sensibili. Non accedere a tali informazioni in luoghi in cui terze parti possono accedervi o prenderne nota. Contatta immediatamente il reparto Compliance e della Sicurezza Informatica se il tuo computer dovesse essere rubato o se sospetti che i tuoi dati siano stati rubati.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

4.3 Protezione e sicurezza dei dati

La nostra dichiarazione: Ci impegniamo a garantire il massimo livello possibile di protezione e sicurezza dei dati personali dei nostri dipendenti, clienti e partner commerciali nell'ambito delle leggi vigenti. Questo è un elemento importante per aumentare la fiducia nelle nostre attività. Racogliamo, elaboriamo e utilizziamo i dati personali solo nella misura necessaria per uno scopo specifico, definito e autorizzato.

Anche il trasferimento dei dati, l'impedimento dell'accesso ai dati da parte di persone non autorizzate e l'utilizzo dei dati sono soggetti a una protezione speciale. Tutti i nostri dipendenti lavorano in conformità con le leggi in materia e sono formati per garantire una corretta comprensione dei dati personali e dei diritti personali altrui.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- E' necessario essere ben consapevole di ciò che viene definito "Privacy dei dati" e gestire tali dati con la massima cura nelle proprie attività quotidiane; in caso di dubbio rivolgersi alle Risorse Umane o al Team Compliance.
- Quando si è coinvolti nel reclutamento per il proprio Team come manager, assicurarsi di cancellare tutte le informazioni raccolte una volta completato il processo di selezione. Le Risorse Umane sono l'unico dipartimento autorizzato a conservare i dati personali.

Cosa non è consentito – Non fare

- Chiedere informazioni dettagliate al proprio staff che non sono necessarie in caso di assenza.
- Inoltrare i dati senza prestare attenzione alle informazioni sulla Privacy che potrebbero essere contenute nella cronologia della propria e-mail.

Esempio pratico:

Situazione: abbiamo avuto una fuga di dati a causa di una violazione su uno dei nostri server. Sono preoccupato perché potrebbero esserci alcune informazioni relative a dati personali, ma non posso esserne completamente sicuro. Non so cosa fare, perché non sono un esperto in materia. Non voglio far suonare campanelli d'allarme se la situazione non lo giustifica.

Cosa ci si aspetta da me: contattare immediatamente i dipartimenti Compliance e IT in caso di sospetto di una fuga di dati o di una violazione della sicurezza. Swiss Steel Group è molto severa in materia e i dipartimenti Compliance e IT devono essere informati in modo da poter indagare sulla fuga dei dati, determinarne l'origine e intraprendere qualsiasi azione possibile, compresa la denuncia alle autorità in caso di frode o violazione della privacy. Questo è importante non solo per il Gruppo, ma anche per le informazioni individuali che potrebbero essere state perse o rubate.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

4.4 Informazioni riservate

La nostra dichiarazione: i dipendenti possono acquisire, durante o a causa della loro posizione presso Swiss Steel Group (e le sue filiali), conoscenze che non sono di dominio pubblico. Le informazioni, a seconda del loro livello di importanza, potrebbero influenzare il prezzo delle azioni della società, se rese pubbliche. Le informazioni di insider trading possono includere informazioni su risultati finanziari, fusioni e acquisizioni, innovazioni o cambiamenti significativi nella struttura manageriale. Ai dipendenti, e ai terzi che dispongono di queste informazioni, è vietato negoziare titoli (direttamente o tramite terzi) e divulgare le informazioni.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Trattare tutte le informazioni aziendali riservate con cura e diligenza e non rivelarle a estranei senza la preventiva approvazione dell'Ufficio legale. Gli argomenti in questione devono rimanere riservati (anche i familiari non devono saperlo) sia durante che dopo il rapporto di lavoro con il Gruppo e possono essere discussi solo quando diventano di dominio pubblico e nei limiti delle informazioni pubblicate da Swiss Steel Group.

Cosa non è consentito – Non fare

- Discutere con un collega di una potenziale operazione societaria del nostro Gruppo senza sapere se ha firmato un accordo di non divulgazione per questo progetto.

Esempio pratico:

Situazione: Nel corso del vostro lavoro siete stati informati dell'acquisizione di una nuova società o della cessione di una filiale di Swiss Steel Group. La notizia sarà annunciata a breve e il prezzo delle azioni di Swiss Steel Group (e di quello delle altre società) è quindi destinato a cambiare. Sapete che vostro suocero detiene azioni di Swiss Steel Group o delle altre società coinvolte nella transazione.

Cosa ci si aspetta da me: ci aspettiamo che tu sia a conoscenza delle normative aziendali interne applicabili e che tu non condivida alcuna informazione con tuo suocero. Poiché le informazioni non pubbliche di cui sei a conoscenza sono informazioni riservate, non devi in nessun caso condividerle con altre persone. In caso contrario, se trasmettessi queste informazioni direttamente o indirettamente (compresi i familiari e gli amici intimi), saresti perseguibile penalmente.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

4.5 Proteggere i nostri marchi e la nostra immagine durante l'utilizzo dei social media

La nostra dichiarazione: Il nome del nostro Gruppo, delle nostre filiali, dei nostri prodotti e del nostro marchio sono estremamente preziosi in quanto sono il simbolo della nostra competenza, della nostra longevità sul mercato e della qualità del nostro servizio. Per questo motivo li apprezziamo e vogliamo evitare che vengano danneggiati. A tal fine, ci assicuriamo che la comunicazione per conto del Gruppo o di un'entità legale sia strettamente controllata dal Team Marketing & Comunicazione. Questo approccio include le domande che potremmo ricevere da giornalisti, ONG o altre terze parti.

La comunicazione del Gruppo è anche responsabile della gestione dei canali social media del Gruppo e delle filiali. Tutti i dipendenti devono assicurarsi di non creare confusione tra i propri punti di vista personali e la posizione del Gruppo su questioni specifiche (politiche, religiose, ecc.) e dobbiamo assicurarci di esercitare la dovuta diligenza e discrezione quando pubblichiamo contenuti che menzionano la Società.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Mantenere una presenza online positiva che si rifletta bene su di sé e su Swiss Steel Group e distinguere chiaramente le opinioni personali dalle dichiarazioni ufficiali di Swiss Steel Group.
- Familiarizzare con la politica e le linee guida della Società sui social media; interagire rispettosamente con gli altri per promuovere relazioni positive; rivedere e aggiornare regolarmente le impostazioni sulla Privacy.

Cosa non è consentito – Non fare

- Pubblicare contenuti offensivi, discriminatori o inappropriati; praticare cyberbullismo, trolling o diffondere voci; travisarsi come portavoce ufficiale senza autorizzazione; violare i diritti d'autore o di proprietà intellettuale e divulgare informazioni personali o riservate su colleghi o clienti.
- Astenersi dal pubblicare informazioni confidenziali e riservate; evitare dibattiti accesi, dispute o discussioni controverse e astenersi dal pubblicare contenuti che potrebbero danneggiare la reputazione della Società.

Esempio pratico:

Situazione: Il mio Team ha completato con successo un progetto impegnativo. Alcuni membri del Team sono disposti a condividere il loro entusiasmo per questo risultato, ma non sono sicuri di poterlo fare.

Cosa ci si aspetta da me: Verifico direttamente sul sito internet del Gruppo se il Gruppo o la mia entità hanno comunicato all'esterno il progetto. Se sì, i membri del mio Team possono continuare a condividere questo grande successo senza condividere dettagli sconosciuti pubblicamente. Se il progetto non è (ancora) pubblico, si prega di contattare il Team Comunicazione prima di utilizzare qualsiasi social network. I dipendenti possono sempre condividere l'orgoglio di far parte di Swiss Steel Group, dimostrando professionalità e condividendo il loro impegno.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.



5 Il nostro approccio sostenibile

5.1 Ambiente – Uso efficiente delle risorse e dell'energia

La nostra dichiarazione: la nostra produzione di acciaio basata sul riciclaggio dei rottami non solo preserva le risorse naturali del pianeta, ma richiede anche molta meno energia rispetto alla produzione di acciaio basata su ferro o carbone. Inoltre, utilizziamo e riutilizziamo con cura le materie prime, l'energia, l'acqua e gli strumenti in tutte le nostre operazioni, con vantaggi che vanno oltre l'impegno ambientale. Utilizziamo sistemi di gestione della qualità, dell'energia e dell'ambiente per monitorare il consumo di materiali, energia, acqua, strumenti e tempo di funzionamento delle attrezzature. Pensiamo in modo olistico e usiamo la nostra influenza per garantire un consumo responsabile di risorse ed energia in relazione al nostro approvvigionamento, alla produzione e alla distribuzione dei nostri prodotti e all'utilizzo di strumenti e attrezzature.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Nel proprio lavoro quotidiano e nelle proprie decisioni tenere sempre presente come ridurre il consumo di risorse e aumentare l'efficienza di materiali, energia, acqua, strumenti e attrezzature.
- Condividere le proprie idee di miglioramento, compresi i modi per ridurre il consumo di materiali, energia, acqua e strumenti.
- Assumersi la responsabilità di evitare e segnalare l'uso inefficiente.

Cosa non è consentito – Non fare

- Ignorare il consumo non necessario (spreco) di materiali, energia, acqua o strumenti.
- Concentrarsi solo sulla propria area e non riportare nulla di fortemente scorretto in altre aree.
- Non preoccuparsi dell'efficienza perché il proprio contributo è piccolo.

Esempio pratico:

Situazione: Ho notato che un tubo per l'aria compressa perde. Tuttavia, le nostre apparecchiature funzionano ancora come previsto. Non so se sia il caso di segnalarlo, e comunque la squadra di riparazione e manutenzione è probabilmente impegnata. Aspetterò fino a quando non noteremo un calo di pressione all'uscita prima di informare qualcuno.

Cosa ci si aspetta da me: i compressori d'aria hanno in genere uno dei più alti consumi energetici tra tutte le apparecchiature ausiliarie. Le perdite possono spesso essere compensate dai compressori, con conseguente aumento del consumo energetico. Dovresti segnalare la perdita al tuo supervisore il prima possibile in modo che possa valutare l'urgenza e decidere i passi successivi.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

5.2 Ambiente – Promuovere un'economia circolare e una gestione sana dei rifiuti

La nostra dichiarazione il riciclaggio dell'acciaio è il nostro core business. Utilizzando un forno ad arco elettrico al 100% e un percorso produttivo basato sui rottami, svolgiamo un ruolo significativo nella promozione di un'economia circolare. Ci impegniamo per ottenere il massimo contenuto di riciclaggio possibile nei nostri prodotti ed evitiamo l'uso di materie prime come le ferroleghie, ove possibile. In tutte le nostre operazioni, riduciamo al minimo la produzione di rifiuti e collaboriamo con i nostri partner commerciali per recuperare e riutilizzare i sottoprodotti e i rifiuti ove tecnicamente possibile e laddove la legislazione locale lo consenta. Collaboriamo solo con terze parti professionali, qualificate e autorizzate per garantire che i nostri rifiuti siano gestiti e smaltiti in modo ecologicamente corretto.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Pensate con una mentalità circolare per prevenire o ridurre la generazione di scarti o rifiuti interni (domestici) e per favorire il riutilizzo di scarti domestici, sottoprodotti e rifiuti.
- Assicurarsi che tutte le aziende che gestiscono i nostri rifiuti siano professionali e autorizzate.

Cosa non è consentito – Non fare

- Ignorare lo smaltimento non conforme dei rifiuti e affidarsi ad altri per segnalarlo.
- Separare i rifiuti e i sottoprodotti solo se c'è tempo sufficiente per farlo.

Esempio pratico:

Situazione: non sempre ho il tempo di trasportare all'area di riciclaggio i pezzi rotti dei refrattari usati. Quindi, li scarico nel contenitore delle scorie poiché entrambi i materiali sono rifiuti.

Cosa ci si aspetta da me: la corretta selezione dei sottoprodotti e dei rifiuti è essenziale per il successo del riciclaggio e del riutilizzo. Ad esempio, le nostre scorie possono essere utilizzate nel settore delle costruzioni. Mischiare diversi tipi di rifiuti e sottoprodotti potrebbe causare danni a noi e a terzi.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

5.3 Ambiente – Ridurre le nostre emissioni

La nostra dichiarazione: con il nostro forno ad arco elettrico al 100% e il nostro percorso di produzione basato sui rottami, siamo perfettamente posizionati per un futuro decarbonizzato. Ci impegniamo a ridurre ulteriormente il nostro impatto di CO₂ e a rafforzare la nostra leadership nel settore dell'acciaio verde. Fissiamo obiettivi di decarbonizzazione basati sulla scienza, in linea con l'obiettivo di 1,5°C dell'Accordo di Parigi, e ne seguiamo l'attuazione. Con il nostro approccio olistico, coinvolgiamo i nostri fornitori partner per contribuire al proseguimento del nostro percorso di decarbonizzazione e supportiamo la decarbonizzazione dei nostri clienti attraverso la ricerca e lo sviluppo di prodotti innovativi a basso contenuto di carbonio.

I nostri impianti di produzione rispettano o sono al di sotto di tutti i limiti di emissione nell'aria, nell'acqua o nel suolo imposti dalla legge e utilizzano efficaci strumenti e procedure di controllo dei livelli di emissione. Tali controlli comprendono misurazioni e registrazioni continue o valutazioni periodiche.

Allo stesso modo, assicuriamo un controllo efficace di tutte le emissioni sul posto di lavoro, applicando tutti i mezzi e le procedure tecniche appropriate.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Ridurre il consumo di carbonio, gas naturale, energia e materiali dove possibile.
- Evitare inutili emissioni acustiche e altre emissioni durante la movimentazione dei materiali e prestare attenzione alla chiusura dei cancelli dei nostri stabilimenti.
- Mantenere pulita la propria area di lavoro per evitare di diffondere le emissioni di polvere e segnalare senza indugio perdite o fuoriuscite.

Cosa non è consentito – Non fare

- Ignorare le perdite o altri incidenti ambientali e presumere che qualcun altro li segnalerà.
- Non preoccuparsi del proprio impatto ecologico poiché è trascurabile rispetto a quello degli impianti di produzione.
- Trascurare le istruzioni quando si utilizzano prodotti chimici.

Esempio pratico:

Situazione: I miei colleghi mi hanno consigliato di impostare una temperatura del forno più alta di quella specificata internamente, perché in questo modo possiamo prestare meno attenzione al raggiungimento della temperatura target del materiale e facilitare le successive fasi del processo. Non sono sicuro che questa sia la cosa giusta da fare.

Cosa ci si aspetta da me: Swiss Steel Group si è impegnata a ridurre significativamente le emissioni di CO₂. Per raggiungere i nostri obiettivi di decarbonizzazione è necessario il contributo di tutti. Temperature del forno più elevate richiedono più energia, con conseguente aumento delle emissioni di CO₂. E' necessario attenersi alle specifiche interne e discutere con il tuo supervisore eventuali revisioni.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

5.4 Ambiente – Etica nella produzione (sostanze chimiche pericolose e “minerali di conflitto”)

La nostra dichiarazione: la produzione e la lavorazione dell'acciaio richiedono un approccio attento e responsabile in tutte le nostre operazioni e nella nostra catena di approvvigionamento. Rispettiamo rigorosamente la legislazione vigente in materia di ambiente, sostanze chimiche e sostanze inquinanti e garantiamo una gestione sicura delle sostanze pericolose. Chiediamo ai nostri fornitori di fornire informazioni sulle loro catene di approvvigionamento garantendo che i materiali approvvigionati non contengano minerali provenienti da aree di conflitto. Valutiamo l'impatto ambientale di grandi investimenti e conduciamo analisi e verifiche, dove possibile. Le necessarie misure di mitigazione e compensazione richieste vengono attuate per proteggere e sostenere la biodiversità.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Segnalare immediatamente potenziali contaminazioni nei nostri materiali in entrata, studiare attentamente e seguire le istruzioni quando si lavora con sostanze chimiche.
- Prendere in considerazione il potenziale impatto ambientale delle modifiche della nostra attuale pratica operativa e contattare l'esperto ambientale locale in caso di dubbio.

Cosa non è consentito – Non fare

- Accettare le pratiche ambientali nella nostra catena di approvvigionamento se sono vietate da Swiss Steel Group o non seguire le istruzioni relative all'uso e alla gestione sicura dei prodotti chimici perché ostacolano il proprio lavoro.
- Ignorare gli incidenti ambientali reali o potenziali.

Esempio pratico:

Situazione: un nuovo fornitore di rottami offre rottami triturati a un prezzo significativamente inferiore rispetto ad altri fornitori. Il fornitore non vuole rivelare alcuna informazione in merito all'origine del rottame e ai potenziali contaminanti. A causa delle condizioni di mercato tese, voglio cogliere l'opportunità, ma non sono sicuro che questo possa avere un impatto ambientale.

Cosa ci si aspetta da me: i rottami possono contenere contaminanti come il mercurio che vogliamo tenere fuori dal nostro processo produttivo. È necessario garantire che il nuovo fornitore sia selezionato secondo il nostro processo di due-diligence dei fornitori e che le nostre specifiche sui materiali siano soddisfatte per ogni singola consegna di materie prime. È necessario consultare il proprio supervisore o il Responsabile Compliance locale.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.

5.5 Responsabilità sociale d'impresa

La nostra dichiarazione: Swiss Steel Group ha sedi storiche con occupazione generazionale. Siamo molto conosciuti in queste aree e abbiamo sempre sostenuto e continuiamo a sostenere le comunità attraverso partnership, sponsorizzazioni, donazioni e contributi durante le crisi locali.

Swiss Steel Group si impegna nello sviluppo delle economie locali attraverso l'assunzione e la formazione di studenti e apprendisti nell'industria siderurgica. Diamo priorità all'approvvigionamento dalle aree in cui operiamo, comprese le materie prime e i servizi di terra. Infine, Swiss Steel Group si impegna a ridurre le emissioni di CO₂ e a promuovere l'economia circolare. Contribuiamo attivamente a questo obiettivo, ad esempio condividendo il calore dei nostri impianti.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- Partecipare attivamente al servizio della comunità e alle attività di volontariato. Incoraggiare il coinvolgimento dei dipendenti in iniziative sociali e ambientali, promuovere partnership con le scuole e le istituzioni educative locali.
- Sostenere enti di beneficenza e organizzazioni non profit locali attraverso donazioni e sponsorizzazioni in coordinamento con la Direzione del sito o il Marketing & Communications del Gruppo, promuovendo la diversità, l'inclusione, le pratiche e le iniziative ecosostenibili.

Cosa non è consentito – Non fare

- Impegnarsi in pratiche discriminatorie o sostenere organizzazioni che promuovono la discriminazione.
- Ignorare l'impatto delle nostre operazioni sull'ambiente e sulle comunità locali, le preoccupazioni della comunità o il feedback delle parti interessate.

Esempio pratico:

Situazione: Vengo contattato da un amico che mi parla di una grande organizzazione benefica in cui è coinvolto e mi fa una richiesta di donazione. L'amico sostiene che la donazione all'ente benefico contribuirà a migliorare l'immagine di Swiss Steel Group e a rafforzare la sua reputazione d'impresa responsabile.

Cosa ci si aspetta da me: A prima vista, questa sembra essere un'opportunità positiva per la filantropia aziendale, ma è necessaria un'ulteriore due-diligence per garantire che l'ente di beneficenza sia legittimo e che il trasferimento dell'immagine avvenga come desiderato. Contatta il tuo supervisore o il Team Marketing e Comunicazione del Gruppo e chiedi aiuto per verificare se la donazione supporta gli obiettivi prefissati.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

Non tenere mai la questione per te. Condividi la tua preoccupazione e chiedi chiarimenti alla persona o al reparto con cui ti senti più a tuo agio:

- Contatta il tuo supervisore diretto, il Team Compliance o la Direzione Locale.
- Consulta le nostre politiche di Compliance sul nostro Steelnet (intranet).
- Contatta la linea dedicata alle segnalazioni.



6 Integrità della nostra catena di approvvigionamento e dei nostri partner commerciali

La nostra dichiarazione: il nostro Codice di condotta è importante per noi, in quanto indica i valori che Swiss Steel Group vuole mostrare in tutto il mondo in materia di diritti umani, ambiente, etica e lotta alla corruzione.

Non solo promuoviamo e applichiamo questi valori internamente, ma sono anche della massima importanza per i nostri dipendenti, il management e gli azionisti. Pertanto, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali (clienti, fornitori, supply chain in genere, agenti):

- si attengano ai valori e ai principi sopra menzionati.
- adottino tutte le misure e applichino i controlli del caso per garantire che le loro catene di approvvigionamento siano debitamente allineate ai nostri standard.

Cosa ci si aspetta da me – Fare

- In qualità di dipendente di Swiss Steel, se si rileva un problema con uno dei nostri partner commerciali, bisogna contattare immediatamente il proprio Team Compliance o uno dei Team pertinenti sopra menzionati, a seconda dell'argomento.
- In qualità di cliente o fornitore di Swiss Steel Group, se si riscontra un problema con qualsiasi processo, contattare il nostro Team Compliance o la nostra linea dedicata alle segnalazioni.

Cosa non è consentito – Non fare

- In qualità di dipendente di Swiss Steel Group, non è in nessun caso consentito aggirare il presente codice di condotta ricorrendo a terzi.
- In qualità di cliente, fornitore o appaltatore di Swiss Steel Group, se viene richiesto di intraprendere un'azione impropria come menzionato negli argomenti di cui sopra, si è invitati a non procedere e a contattare il nostro Team Compliance o la nostra linea dedicata alle segnalazioni.

Esempio pratico

Situazione: In una gara d'appalto per l'installazione e la manutenzione di una specifica apparecchiatura, il responsabile della firma del contratto mi chiede se posso fornire sconti sui servizi che la mia azienda può offrire a casa sua.

Cosa ci si aspetta da me: contatto la Direzione aziendale e/o il Team Compliance attraverso la linea dedicata alle segnalazioni o scrivo a compliance@swisssteelgroup.com per segnalare l'incidente. Tutte le pratiche vietate nel presente Codice di Condotta si applicano anche a tutte le nostre terze parti e Swiss Steel Group si affida all'aiuto dei suoi partner commerciali per identificare e segnalare eventuali problemi in modo che la nostra azienda possa adottare le misure appropriate.

Dove posso trovare informazioni se non sono sicuro dei prossimi passi da compiere?

- Contatta il Team Approvvigionamento, il Supervisore del dipendente o la Direzione locale dell'entità
- Contatta il Team Compliance all'indirizzo compliance@swisssteelgroup.com o contatta la linea di dedicata alle segnalazioni.



7 Contatto

In caso di domande su questo documento, contattare il Team Compliance della Società.

Swiss Steel Holding AG
Landenbergstrasse 11
6005 Lucerna
Svizzera

E-mail: compliance@swisssteelgroup.com
www.swisssteel-group.com