

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

CODICE DI CONDOTTA / CODE OF CONDUCT

DIRETTIVA DI GRUPPO DELLA voestalpine AG

voestalpine è un gruppo siderurgico e tecnologico attivo a livello globale con competenze combinate in materia di materiali e lavorazione, le cui soluzioni si focalizzano su prodotti e sistemi in acciaio e altri metalli in settori altamente tecnologici e ambiti di nicchia che richiedono la massima qualità. La voestalpine è partner affidabile della propria clientela e fa proprie le sfide a cui essa si trova confrontata.

Come partner affidabile ci sentiamo anche responsabili per le relazioni in toto per clientela, fornitori e fornitori, dipendenti e partner commerciali. Il nostro Codice di Condotta sostiene il personale del Gruppo voestalpine nello svolgimento responsabile delle proprie attività lavorative. È la base per comportamenti irreprensibili dal punto di vista morale, etico e legale di tutto il personale del Gruppo.

Le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori sono una componente essenziale del successo delle nostre imprese ed a loro è dovuta una parte significativa della fiducia in noi riposta e della nostra reputazione. Proprio per questo motivo è importante per noi stabilire delle linee guida e dei principi chiari relativi all'etica ed alla morale nella nostra conduzione degli affari. Il presente Codice di Condotta rappresenta in questo senso una base fondamentale. Grazie all'esempio dato da ciascuna e ciascuno vuole essere una componente fondamentale della nostra cultura aziendale.

Linz, ottobre 2024

Il Consiglio d'Amministrazione

H. Eibensteiner F. Kainersdorfer G. Mayer R. Nöbauer C. Richter H. Zajicek

1. PREAMBOLO ED OBIETTIVI

Il Gruppo voestalpine è attivo a livello internazionale e per questo trova esposto ad una grande varietà di condizioni quadro a livello sociale, politico e giuridico. Il mancato rispetto di queste condizioni, in particolare di quelle relative all'ordinamento giuridico delle diverse nazioni in cui ci troviamo ad operare, può comportare notevoli perdite finanziarie per l'impresa e danneggiare in modo irreversibile la reputazione del Gruppo.

Il presente Codice di Condotta (Code of Conduct) costituisce la base per tutte le decisioni ed attività commerciali all'interno del Gruppo voestalpine. È la base per comportamenti irreprensibili dal punto di vista morale, etico e legale di tutto il personale del Gruppo.

In caso di infrazione a prescrizioni legali, linee guida interne, regolamenti e istruzioni o disposizioni del presente Codice di Condotta, ogni dipendente deve aspettarsi conseguenze disciplinari. Inoltre le pratiche illecite possono anche avere conseguenze di diritto civile e penale per chi se ne rende responsabile, come per esempio richieste di danni e risarcimenti.

In caso di necessità, il Codice di Condotta verrà aggiornato su decisione del direttivo della voestalpine AG ed integrato con specifiche normative valide eventualmente solo per determinati Paesi o regioni.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice di Condotta si applica a ogni dipendente, anche a membri del Consiglio di Amministrazione, AD e altri quadri (qui di seguito "dipendenti") del Gruppo voestalpine. Le e i dipendenti di nuova assunzione si impegnano a rispettare il Codice di Condotta al momento della firma del contratto di lavoro.

Del Gruppo voestalpine fanno parte tutte le società in cui la partecipazione diretta o indiretta della voestalpine rappresenta almeno il 50%, o su cui la voestalpine esercita un controllo secondo altre modalità.

A tutte le altre società presso le quali la partecipazione diretta o indiretta della voestalpine AG rappresenta almeno il 25% e su cui la voestalpine non esercita nessun controllo verrà sottoposto il Codice di Condotta con l'invito a prenderne a loro volta conoscenza, riconoscerlo ed implementarlo tramite i meccanismi decisionali giuridici aziendali interni.

È nell'interesse della voestalpine che una condotta moralmente, eticamente e legalmente corretta sia perseguita non solo dal proprio personale ma anche da quello di fornitrici e fornitori di merci e servizi, introduttori di affari, consulenti e altri (qui di seguito per brevità "partner commerciali") della voestalpine. Per questo motivo le e i dipendenti della voestalpine devono collaborare perché le e i partner commerciali accettino e rispettino il "Codice di Condotta per partner commerciali".

3. RESPONSABILITÀ PER L'IMPLEMENTAZIONE

Ogni dipendente è responsabile in prima persona per il rispetto e l'applicazione del presente Codice di Condotta.

La dirigenza del Gruppo è tenuta a fare da esempio al personale con la propria condotta per l'applicazione dei contenuti del Codice di Condotta. È tenuta inoltre ad assistere le e i dipendenti per le tematiche relative al Codice di Condotta, a sorvegliarne l'applicazione e in caso di necessità e con il sostegno degli uffici responsabili all'interno del Gruppo ad organizzare delle formazioni.

Nell'applicazione delle regole del Codice di Condotta i e le dipendenti devono anche lasciarsi guidare dal buon senso e chiedersi se sulla base di normali standard etici e morali una concreta maniera di agire potrebbe dare spunto a critiche. Da questo punto di vista, bisogna in particolare prendere in considerazione i criteri e gli usi dei diversi Paesi. In presenza di normative giuridiche non vi è spazio per interpretazioni personali.

In caso di dubbi o domande le e i diretti superiori sono sempre a disposizione con consigli e assistenza nel prendere le decisioni.

Inoltre possono essere contattati anche i dipartimenti giuridici e gli uffici del personale competenti, il dipartimento Revision della voestalpine AG, il Group Compliance Officer o i Compliance Officer a livello di Divisione. Il Group Compliance Officer costituisce anche la suprema istanza in caso di controversie o dubbi per un'interpretazione vincolante del Codice di Condotta.

I Compliance Officer possono essere contattati tramite i seguenti dati di contatto:

Gruppo:	group-compliance@voestalpine.com
Steel Division:	steel-compliance@voestalpine.com
High Performance Metals Division:	highperformancemetals-compliance@voestalpine.com
Metal Engineering Division:	metalengineering-compliance@voestalpine.com
Metal Forming Division:	metalforming-compliance@voestalpine.com

Il Group Compliance Officer, i Divisional Compliance Officer e i rispettivi dati per entrare in contatto con loro sono disponibili all'indirizzo <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE E DIRIGENZA AZIENDALE RESPONSABILE

Rispetto di leggi e altre normative

In tutte le attività e decisioni commerciali vanno osservate rigidamente le rispettive normative d'applicazione e tutte le prescrizioni esterne ed interne al Gruppo.

Tutto il personale è tenuto a informarsi nei dettagli su tutte le leggi, altre normative e linee guida e regolamenti interni applicabili al proprio ambito di attività, e in caso di dubbio a contattare le sedi responsabili (vedi punto 3).

Normativa sulla concorrenza e leggi antitrust

Un comportamento equo e trasparente sul mercato garantisce a lungo termine la sicurezza degli interessi sia delle singole aziende del Gruppo che del personale, e la competitività del Gruppo voestalpine nel suo insieme. Una limitazione della libera concorrenza ed infrazioni alle normative antitrust ed in difesa della libera concorrenza sono incompatibili con la filosofia e la cultura dell'impresa, oltre che con la natura stessa del Gruppo voestalpine.

Infrazioni alle normative antitrust nazionali o internazionali possono avere gravi conseguenze per il Gruppo voestalpine e le o i dipendenti coinvolti. In particolare possono comportare alte ammende e richieste di risarcimento danni, e in alcuni Paesi anche pene detentive per le o i dipendenti. In questo ambito, accordi orali e comportamenti concertati vengono puniti allo stesso titolo di accordi scritti.

Nel quadro delle attività lavorative tutto il personale è tenuto a rispettare in particolare le seguenti linee guida comportamentali:

- » Non sono leciti accordi o comportamenti concertati di altro tipo con la concorrenza su temi che determinano o influenzano il comportamento concorrenziale. Questo vale in particolare per:
 - » intese in merito a prezzi e condizioni (ad es. per prezzi, componenti di prezzi o sconti);
 - » la spartizione di mercati/territori, clienti o progetti nonché
 - » accordi su quote e quantità.
 - » Sono altresì vietati accordi nell'ambito delle risorse umane (ad es. in merito a retribuzioni e altre condizioni di impiego, clausole di concorrenza non sleale e accordi sulla rinuncia all'assunzione del personale dell'altra parte, detti "Sperrabreden" in tedesco) con altri datori di lavoro che competono per gli stessi e le stesse dipendenti.
 - » Lo stesso vale per accordi in merito a sviluppi di natura tecnica che potrebbero limitare il proprio impegno in termini di innovazione.
 - » Infine è vietato il boicottaggio di un o di una cliente o di altri operatori o altre operatrici di mercato;
- » In occasione di colloqui o altri contatti con concorrenti attuali o potenziali non è lecito scambiare o divulgare unilateralmente informazioni aziendali sensibili. Per sensibili si intendono tutte le informazioni aziendali che sono in grado di influenzare la strategia commerciale (ad es. informazioni in merito alla formazione di prezzi, a condizioni di vendita, costi, capacità produttive, quote o carico produttivo, previsioni sulla domanda o sulle giacenze di magazzino, progetti per l'ingresso o l'uscita da un mercato, retribuzione e componenti della retribuzione nonché altri parametri competitivi rilevanti per l'assunzione di personale, sviluppi tecnici e innovazioni).
- » L'affiliazione e l'attività all'interno di associazioni, comitati tecnici, rappresentanze permanenti e altre organizzazioni settoriali possono costituire un importante fondamento per la rappresentanza degli interessi di gruppi commerciali ed industriali nel quadro delle normative nazionali ed internazionali, anche per la preparazione di attività di standardizzazione e normazione. Chi è affiliato a questo tipo di associazioni, rappresentanze permanenti o organizzazioni settoriali tuttavia fa in genere parte della concorrenza. In considerazione di ciò, per quanto riguarda l'affiliazione e le attività in associazioni, comitati tecnici, rappresentanze permanenti o altre organizzazioni settoriali, esiste alla voestalpine un rigido complesso normativo che si applica alle affiliazioni volontarie o obbligatorie. Queste normative prevedono fra l'altro che l'affiliazione a queste organizzazioni debba essere approvata dal Consiglio d'Amministrazione della relativa società della divisione, e che per dipendenti dei settori di distribuzione o marketing la partecipazione a sedute o manifestazioni di queste organizzazioni sia vietata senza eccezioni. Per i dettagli su questi regolamenti vedere le Linee Guida del Gruppo sulla normativa antitrust al link <https://voestalpine.net/compliance>.

Corruzione/Mazzette/Acettazione doni

A tutto il personale è strettamente vietato offrire o ricevere vantaggi sia diretti sia indiretti, quando l'obiettivo è quello di influenzare transazioni commerciali in modo illecito, o anche semplicemente quando si potrebbe avere l'impressione che questo sia l'obiettivo. Fanno eccezione solamente omaggi di valore ridotto e la consueta ospitalità d'uso nel quadro di rapporti d'affari. Tutti gli altri doni vanno rifiutati o restituiti, e bisogna informare i superiori.

L'offerta o l'accettazione di denaro o di riduzioni presentanti un valore monetario non è in nessun caso ammissibile.

In ogni caso, vanno prese in considerazione le normative e le usanze specifiche di ogni singolo Paese.

Le imposte

A causa delle sue attività internazionali, il Gruppo voestalpine è soggetto a diverse normative fiscali. Le normative fiscali di ciascun Paese devono essere rispettate in tutte le attività e decisioni aziendali. L'evasione fiscale è severamente vietata. Ogni dipendente è tenuto ad agire con diligenza per evitare che la voestalpine sia coinvolta o utilizzata per l'evasione fiscale, il favoreggiamento dell'evasione fiscale o qualsiasi altra operazione rilevante per il diritto penale finanziario. Pertanto, prima di avviare un rapporto con un partner commerciale, e anche nel caso in cui venga mantenuta una partnership commerciale, occorre prestare ragionevole attenzione a riconoscere e monitorare potenziali segnali di allarme che potrebbero aiutare a scoprire attività insolite o sospette. Tra i potenziali segnali di allarme vi sono, ad esempio, i pagamenti su un conto bancario intestato a un nome diverso da quello del fornitore o l'accettazione di una descrizione falsa o imprecisa dei beni o dei servizi forniti su una fattura.

I regolamenti e i processi dettagliati sono riportati nella Politica fiscale del Gruppo, disponibile in tedesco e in inglese.

Riciclaggio di denaro sporco

Diversi Paesi, tra cui gli Stati dell'Unione Europea e gli Stati Uniti, hanno promulgato delle leggi contro il riciclaggio di denaro sporco. A tutto il personale è vietato prendere misure, in modo indipendente o in collaborazione con terzi, che infrangono le prescrizioni contro il riciclaggio di denaro sporco. Con riciclaggio di denaro sporco si intende in particolare l'immissione di denaro o altre forme di capitale provenienti da attività illegali nel circolo finanziario ed economico legale (ad es. attraverso cambi o trasferimenti).

Conflitti d'interesse

Nel quadro delle attività commerciali è possibile che dipendenti si trovino in situazioni in cui i propri interessi personali o economici siano o possano entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo voestalpine. In tali situazioni il Gruppo voestalpine si aspetta che il proprio personale agisca esclusivamente nell'interesse del Gruppo voestalpine. Dato che non è sempre possibile escludere tali conflitti d'interesse, il Gruppo voestalpine impegna i suoi e le sue dipendenti ad agire in modo trasparente riguardo a questi temi.

Ogni dipendente deve segnalare immediatamente, spontaneamente e in modo completo ai propri superiori diretti conflitti di interessi effettivi o potenziali, ed eventualmente richiedere una speciale autorizzazione, anche quando potrebbe solo nascere l'impressione dell'esistenza di un tale conflitto d'interesse.

In particolare, conflitti d'interesse possono verificarsi in connessione con i seguenti aspetti:

- » Il lavoro secondario può essere in conflitto con le mansioni all'interno del Gruppo voestalpine o portare a un conflitto di interessi. Sono pertanto vietati impieghi secondari presso concorrenti, clienti o partner commerciali. In generale, il supervisore deve essere informato per iscritto di qualsiasi impiego secondario a titolo oneroso. Il supervisore deve vietare l'impiego secondario se è incompatibile con le disposizioni di legge sull'orario di lavoro o se l'impiego secondario è contrario agli interessi della voestalpine. Il supervisore deve prendere la sua decisione in accordo con l'ufficio Risorse Umane competente.
- » Un impegno commerciale presso concorrenza, clientela o partner commerciali del Gruppo voestalpine (con l'eccezione di partecipazioni di entità ridotta a società quotate in Borsa, quando corrispondono ad una normale gestione del proprio patrimonio) non è ammesso. Una tale partecipazione da parte di congiunti deve essere segnalata ai superiori in modo comprovabile. Congiunti sta per coniuge o partner della o del dipendente, genitori, fratelli o sorelle e figli nonché altre persone che convivano da almeno un anno con la o il dipendente.
- » Ugualmente, anche le transazioni con clientela o partner commerciali del Gruppo voestalpine in cui le persone responsabili delle decisioni aziendali da parte della clientela o delle o dei partner commerciali partner diretti delle trattative sono congiunti devono essere segnalate in tempo utile prima dell'inizio delle trattative contrattuali.

Divieto dell'utilizzo di informazioni riservate

In quanto quotata in borsa, la voestalpine AG è sottoposta a rigide norme del mercato di capitali. Di queste fa parte il divieto di utilizzo di informazioni riservate a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi. La compravendita di azioni voestalpine o di strumenti derivati, come opzioni o certificati, è severamente vietata quando la persona che la effettua è in possesso di informazioni che il sistema giuridico competente classifica come informazioni riservate. Le informazioni riservate sono quelle informazioni riguardanti il Gruppo voestalpine che sono a disposizione di una ristretta cerchia di persone e che, se fossero di pubblico dominio, sarebbero in grado di influenzare l'andamento in borsa delle azioni voestalpine. L'utilizzo di informazioni riservate è punibile per legge, e comporta anche conseguenze disciplinari. Anche la trasmissione interna o esterna di informazioni riservate è severamente vietata e può avere le stesse conseguenze giuridiche. Per ulteriori dettagli vedere le linee guida voestalpine AG sulla compliance sui mercati dei capitali (disponibili nell'intranet del Gruppo all'indirizzo <https://voestalpine.net/compliance>).

Protezione dei dati

Le società del Gruppo voestalpine nel quadro delle proprie attività commerciali elaborano i dati personali di dipendenti, clienti e partner commerciali. La voestalpine prende molto sul serio la tutela dei dati personali.

L'elaborazione di dati personali (come ad es. rilevazione, utilizzo, trasmissione, pubblicazione e immagazzinamento) è permessa solo rispettando le normative giuridiche e le linee guida voestalpine sulla tutela dei dati personali. Tutte le e tutti i dipendenti devono trattare i dati personali con cura e coscienziosamente. Informazioni dettagliate sul tema della tutela dei dati sono disponibili per tutto il personale nella sezione dedicata alla tutela dei dati voestalpine all'interno dell'intranet del Gruppo (vedi <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Controllo degli scambi e sanzioni

Per le società del Gruppo voestalpine il commercio internazionale è una componente fondamentale della strategia commerciale. Per questo motivo è essenziale che le aziende del Gruppo e tutto il personale strutturino le proprie azioni in armonia con tutte le normative relative a controllo degli scambi e sanzioni e le rispettino in tutti i Paesi in cui agiscono società del Gruppo o loro dipendenti. Per poterlo garantire, le e i dipendenti prendono le misure necessarie a seconda dei casi per escludere infrazioni a queste regole e prescrizioni – questo riguarda oltre alle regole applicabili su importazione, esportazione dogane anche misure per evitare tentativi da parte di fornitrici, fornitori o clienti di aggirare le sanzioni.

Minerali dei conflitti

Allo stesso modo il personale è tenuto ad osservare le misure cautelari da applicare per quanto riguarda i minerali provenienti da zone di conflitto (stagno, tantalio, tungsteno e oro) e a sostenere gli sforzi di clientela e partner commerciali per evitare l'utilizzo di materie prime i cui provenienti finanziano in modo diretto o indiretto gruppi armati che infrangono i diritti umani.

Tutela delle informazioni riservate

Non è consentito utilizzare per il perseguimento dei propri interessi né rivelare per favorire gli interessi di terzi le informazioni riservate di qualsiasi genere ottenute nel quadro delle attività professionali. Di queste fanno parte anche le informazioni che non appartengono al proprio ambito di competenza. È fatto obbligo di garantire che le informazioni aziendali di qualsiasi tipo (documenti, estratti, dati informatici, disegni, progetti, prestampati ecc., comprese le loro riproduzioni sia su carta sia su supporti elettronici o di altro genere) vengano conservate al sicuro. Se nell'ambito delle attività lavorative queste informazioni devono essere portate al di fuori della sede aziendale, deve essere garantito che terzi non possano avervi accesso o visionarle.

Tutti i segreti aziendali e commerciali, nonché i temi di interesse per il Gruppo e le imprese che ne fanno parte, in particolare procedimenti di ricerca e sviluppo, strategie di acquisizione o obiettivi di acquisizione nonché sostanziali investimenti o disinvestimenti, indipendentemente dalla fonte da cui provengono, vanno mantenuti strettamente riservati. In caso di coinvolgimento di clienti o partner commerciali esterni (per esempio per forniture o consulenze) è necessario concludere adeguati accordi di riservatezza.

Informazioni da cui sono deducibili segreti aziendali o commerciali vanno trattate con la stessa riservatezza e possono essere rese accessibili solamente al personale che le necessita nel quadro delle proprie attività professionali. Il personale è tenuto a mantenerle riservate. Ciò vale anche per le informazioni relativamente a cui partner contrattuali del Gruppo voestalpine hanno interesse al mantenimento della riservatezza, in particolare quando per esse è stato concluso un corrispondente accordo di riservatezza.

L'obbligo di riservatezza sussiste senza limitazioni anche dopo la conclusione del rapporto di servizio. Inoltre sono d'applicazione le relative disposizioni di riservatezza dei diversi contratti di servizio.

Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale (= brevetti, marchi, know-how, copyright ecc.) si annovera fra le più importanti risorse del Gruppo voestalpine. Per garantire il vantaggio rispetto alla concorrenza tutto il personale è tenuto a proteggere la proprietà intellettuale e a evitare che la concorrenza o altri terzi non autorizzati abbiano accesso a questo sapere. Allo stesso tempo la voestalpine rispetta la proprietà intellettuale e il know-how di concorrenti, clienti e partner commerciali.

Protezione della proprietà aziendale e utilizzo dell'informatica

La proprietà e le risorse del Gruppo voestalpine devono essere utilizzate dal personale in modo corretto e attento ed essere protette da perdita, furto o utilizzo abusivo. I sistemi di comunicazione del Gruppo voestalpine, come internet, intranet ed e-mail come anche tutti gli strumenti di lavoro sono concepiti in primo luogo per le esigenze lavorative. Per il loro utilizzo privato si applicano le rispettive regole delle singole società appartenenti al Gruppo.

Nel quadro dell'utilizzo dell'informatica, per limitare i rischi generali vanno osservate le linee guida e le prescrizioni di sicurezza del Gruppo. Gli apparecchi informatici (PC, notebook ecc.) vanno sempre custoditi in modo appropriato e se esiste la possibilità tecnica dotati di una protezione per l'accesso (ad es. una password). Password private non devono essere trasmesse ad altre o altri dipendenti o a terzi. In caso di sostituzioni è necessario adottare regole chiare e comprovate.

In caso di sottrazione o sparizione di dati relativi all'azienda, è necessario effettuare immediatamente una segnalazione ai diretti superiori. Se questo riguarda dati elettronici, è necessario ordinare immediatamente il blocco delle autorizzazioni all'accesso o altre misure idonee, in collaborazione con il dipartimento informatico responsabile; in caso di dati personali inoltre va applicato il processo di segnalazione descritto nelle linee guida per la tutela dei dati personali (vedi ambito tutela dei dati del Gruppo voestalpine nell'intranet del Gruppo voestalpine all'indirizzo <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Comunicazione aziendale

Tutte le comunicazioni stampa e le altre informative previste per il pubblico del Gruppo voestalpine o di singole aziende del Gruppo vengono effettuate esclusivamente tramite i rispettivi membri del Consiglio d'Amministrazione, dirigenti o responsabili per la comunicazione. Ciò si applica sia alle comunicazioni classiche che a quelle digitali. Tutto il personale può trovare dettagliate informazioni riguardo a questo tema nell'area intranet comunicazioni del Gruppo voestalpine (vedi <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. RESPONSABILITÀ SOCIALE

Rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro

La cultura aziendale della voestalpine riconosce ed approva il principio secondo cui ogni persona è unica e preziosa e deve essere rispettata per le proprie capacità individuali. Sulla base della Carta internazionale dei diritti dell'uomo, dei Principi delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, i principi di base del Global Compact ONU e gli standard lavorativi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) consideriamo i diritti umani valori fondamentali che tutto il personale deve rispettare.

Divieto di lavoro minorile

Il Gruppo voestalpine interviene dunque contro ogni forma di lavoro minorile¹. Oltre al divieto di lavoro minorile deve essere garantito che l'occupazione di giovani non metta a rischio la loro salute, sicurezza e il loro sviluppo.

Lavori forzati e obbligatori, tratta degli esseri umani e schiavitù moderna

Alla voestalpine siamo strettamente contrari a lavori forzati e obbligatori, tratta degli esseri umani e schiavitù moderna². "Lavoro forzato e obbligatorio" si riferisce in modo particolare a tutte le prestazioni lavorative o di servizi che non sono volontarie o a cui vengono costrette persone con la minaccia di sanzioni, e include anche la sottrazione di documenti d'identità e passaporti, le restrizioni di movimento e la servitù del debito.

Contrattazioni collettive e diritto alla libertà di associazione

Inoltre il Gruppo voestalpine riconosce e sostiene, indipendentemente dalle relative norme giuridiche applicabili, il diritto di associazione e il diritto del personale all'affiliazione a sindacati, di costituire rappresentanze del personale e concludere contratti collettivi o comparabili accordi interaziendali³.

Diversità, pari opportunità e divieto di discriminazioni

La voestalpine tutela le pari opportunità e il rispetto. Per questo motivo rigettiamo ogni tipo di discriminazione⁴ sulla base di genere, stato familiare o genitorialità, provenienza etnica e nazionale, età, disabilità, orientamento sessuale, religione o altre caratteristiche personali. Il principio del rispetto per le altre persone si erge anche a contrasto delle molestie sessuali di qualunque tipo, per esempio tramite chiari tentativi di avvicinamento, commenti umilianti, scherzi, espressioni e gesti osceni o affissione di immagini di questo tipo negli stabilimenti produttivi e amministrativi del Gruppo. Un tale comportamento può essere sancito come molesto anche se alla sua base non vi era questa intenzione.

Compenso

Il pagamento delle e dei dipendenti deve corrispondere alle regole legali e derivanti da contrattazioni collettive applicabili ed essere sufficiente ad assicurare le necessità di base della o del dipendente e della sua famiglia, permettendo un adeguato standard di vita.

¹ cfr. Convenzione OIL n. 138 del 26 giugno 1973 relativa all'età minima per l'ammissione al lavoro e Convenzione OIL n. 182 del 17 giugno 1999 relativa alla proibizione e all'azione immediata per l'eliminazione delle più gravi forme di lavoro minorile

² cfr. Convenzione OIL n. 29 del 28 giugno 1930 sul lavoro forzato o obbligatorio, compreso il Protocollo dell'11 giugno 2014, nonché Convenzione OIL n. 105 del 25 giugno 1957 sull'abolizione del lavoro forzato

³ cfr. Convenzione OIL n. 87 del 9 luglio 1948 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione e Convenzione n. 98 del 1° luglio 1949 sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.

⁴ Convenzione OIL n. 100 del 29 giugno 1951 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro di pari valore e n. 111 del 25 giugno 1958 sulla discriminazione in materia di occupazione e professione e della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne.

Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro dei dipendenti è necessario fissare chiare linee guida, che corrispondano alle normative legali e non comportino un eccessivo onere psicologico e fisico sul personale.

Comunità locali e popolazioni indigene

La voestalpine si attende da tutte le e i dipendenti che sostengano le società locali e le popolazioni indigene nell'area delle aziende appartenenti al Gruppo voestalpine. In particolare vanno evitati impatti negativi delle attività della voestalpine su salute, sicurezza e basi di sostentamento delle comunità locali e popolazioni indigene.

Forze di sicurezza

Se per la protezione delle aziende del Gruppo voestalpine vengono impiegate forze di sicurezza interne, garantiamo che rispettino i diritti umani e siano vincolate ai nostri principi di comportamento. In caso di incarico di fornitori di servizi di sicurezza pubblici o privati è necessario allo stesso modo garantire tramite misure adeguate il rispetto dei diritti di tutte le persone coinvolte da parte delle forze di sicurezza in questione.

Donazioni e sponsorizzazioni

Nel quadro del proprio impegno sociale, la voestalpine agisce secondo diverse modalità. Alle società del Gruppo voestalpine sono permesse le donazioni in denaro e in natura, soprattutto per il sostegno di progetti umanitari e sociali, oltre che di organizzazioni culturali e scientifiche, e per la formazione. Inoltre il Gruppo voestalpine sponsorizza progetti culturali scelti e manifestazioni sportive.

Questi versamenti finanziari non possono in nessun caso essere utilizzati per circonvenire altre normative del Codice di condotta o linee guida in vigore nel Gruppo voestalpine. La voestalpine non elargisce donazioni o altro tipo di contributo finanziario a politiche o politici, partiti politici, organizzazioni vicine a partiti o organizzazioni politiche e che non perseguono obiettivi esclusivamente sociali. Questo comprende anche interventi in mezzi di comunicazione appartenenti a partiti o a organizzazioni vicine a partiti.

Sicurezza sul luogo di lavoro

La sicurezza e la salute del personale è per la voestalpine un valore centrale e ha la massima priorità. Miglioramenti continui dell'ambiente lavorativo e molteplici misure di prevenzione e tutela della salute sono il fondamento del successo della cultura aziendale di salute e sicurezza del Gruppo voestalpine. Tutto il personale è tenuto a favorire la sicurezza e la tutela della salute nell'ambiente lavorativo, e a seguire gli standard di sicurezza e le linee guida e prescrizioni per la protezione del lavoro e della sicurezza. Questo vale anche per le aziende che agiscono su contratto della voestalpine e per il loro personale.

Diritti umani nella catena di fornitura

Questi principi valgono anche per il nostro comportamento verso clienti e partner commerciali. Inoltre ci impegniamo perché anche le nostre e i nostri partner commerciali, in particolare fornitrici e fornitori diretti, mettano in pratica misure adeguate per riconoscere e se necessario eliminare o minimizzare i rischi di mancato rispetto dei diritti umani.

6. AMBIENTE E TUTELA DEL CLIMA

Procedimenti produttivi sostenibili, una gestione responsabile delle risorse e l'utilizzo delle migliori tecnologie possibili sono una componente fissa della filosofia aziendale e delle attività operative del Gruppo voestalpine. Inoltre queste premesse costituiscono una base per l'aspirazione al ruolo a lungo termine di leader per la qualità di prodotti e servizi. Tutti gli anelli della catena di fornitura sono studiati per un uso il più possibile oculato delle risorse (soprattutto materie prime ed energia) e una minimizzazione dell'impatto sull'ambiente di processi e prodotti. La ricerca intensa nell'ambito dello sviluppo di processi di produzione dell'acciaio e prodotti più ecologici, le misure per il miglioramento dell'efficienza, la riduzione delle emissioni e il risparmio energetico oltre a una gestione dell'ambiente trasparente ed efficiente permettono la minimizzazione sostenibile dell'impatto sull'ambiente dei processi e dei prodotti del Gruppo voestalpine.

Il personale del Gruppo voestalpine è tenuto a rispettare tutte le fondamentali leggi e prescrizioni nonché gli standard per la tutela ambientale riconosciuti a livello internazionale. A questi appartengono fra gli altri le prescrizioni delle convenzioni internazionali di Minamata (mercurio), Stoccolma (inquinanti organici persistenti) e Basilea (rifiuti pericolosi).

La voestalpine si impegna a perseguire gli obiettivi dell'Accordo sul clima di Parigi, migliora la propria impronta di CO₂ con un impegno a una produzione a basse emissioni di carbonio e ad approfonditi ricerca e sviluppo di nuove tecnologie e punta nel lungo termine alla neutralità climatica. Tuttavia il Gruppo voestalpine punta alla minimizzazione dell'impatto sull'ambiente non solo nei propri stabilimenti, ma impegna anche le sue e i suoi partner commerciali, in particolare le dirette fornitrici e i diretti fornitori.

7. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI

Può succedere che dipendenti del Gruppo voestalpine osservino infrazioni a disposizioni del Codice di Condotta, altre linee guida e regolamenti interni o prescrizioni giuridiche. Il Gruppo voestalpine incoraggia tutte le e tutti i dipendenti che osservano simili infrazioni alle regole o che hanno motivi concreti per sospettarle a segnalarle senza timore di rappresaglia presso uno dei seguenti sportelli:

- » informazione al Group Compliance Officer o a uno dei Divisional Compliance Officer oppure
- » informazione al reparto Revisione e Risk Management della voestalpine AG oppure
- » informazione ai diretti superiori
- » informazione alla dirigenza aziendale o agli uffici giuridici o del personale competenti della rispettiva impresa del Gruppo
- » informazione al dipartimento Group Human Resources della voestalpine AG
- » informazione alla persona incaricata per i diritti umani
- » informazione al Corporate Data Protection Manager o ad un Divisional Data Protection Manager, oppure
- » informazione tramite un sistema di segnalazione basato sul web, che può essere utilizzato sia dal personale sia da persone esterne

Per favorire una comunicazione riservata è stabilito espressamente che le e i dipendenti che segnalano infrazioni osservate contro leggi, il Codice di Condotta o altre linee guida interne e regolamenti non subiranno rappresaglie o conseguenze negative di nessun genere. Questo vale anche per altre persone che forniscono importanti informazioni per la verifica di un tale comportamento illecito. Tuttavia il Gruppo voestalpine si riserva espressamente la facoltà di applicare misure disciplinari contro le e i dipendenti che si rendessero responsabili di accuse palesemente false.

In prima linea le infrazioni alla compliance andrebbero fatte apertamente, cioè menzionando il nome della persona che effettua la segnalazione. Le segnalazioni effettuate menzionando il nome verranno trattate in modo confidenziale su richiesta.

Per il personale voestalpine esiste la possibilità di effettuare oltre a segnalazioni identificate anche segnalazioni su base anonima per quanto riguarda infrazioni al Codice di Condotta, altre linee guida e regolamenti interni o prescrizioni giuridiche negli ambiti di

- » leggi antitrust, corruzione, frode, conflitti d'interesse, compliance del mercato dei capitali
 - » discriminazione, molestie sessuali, mobbing, diritti umani
 - » protezione dei dati
 - » conformità tecnica, in particolare il rispetto delle norme tecniche e delle certificazioni nei processi produttivi e nella sicurezza informatica
 - » ambiente
 - » Health & safety
- così come
- » infrazioni in altri ambiti.

Queste segnalazioni anonime possono essere fatte utilizzando il sistema di segnalazione basato sul web del Gruppo voestalpine. Questo è a disposizione di dipendenti voestalpine e di persone esterne (fornitrici e fornitori, per esempio) all'indirizzo <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Ulteriori informazioni in merito sono reperibili sul sito web di voestalpine (vedi <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) e nell'intranet del Gruppo (vedi <https://voestalpine.net/compliance>).

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.