

Codice di condotta

Introduzione del CEO



Cari Colleghi,

sono orgoglioso di presentarvi il nostro Codice di Condotta.

Il nostro Codice racchiude i più elevati standard etici, di governance e di conformità e, sebbene nessun codice possa contemplare ogni singola problematica o potenziale dilemma, troverete al suo interno i valori solidi che devono guidare ciascuno di noi nelle decisioni quotidiane, in particolare laddove il corretto modo di agire risulti incerto. .

Esiste un solo modo di fare impresa in Aperam: applicando il più alto senso etico.

Le linee guida stabilite nel nostro Codice di Condotta sono obbligatorie per tutti i dipendenti e, come tali, devono essere osservate da ciascuno di noi in ogni momento. Gli stessi principi si applicano anche ai nostri partner esterni, intesi come qualsiasi individuo o entità che svolga attività commerciali con Aperam o per suo conto. Questo include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: clienti, fornitori, agenti, consulenti, personale interinale e partner di joint-venture. Aperam manterrà rapporti commerciali solo con partner che dimostrino un impegno verso questi standard etici (o equivalenti) e che supportino la nostra conformità alle leggi, alle normative e ai requisiti interni applicabili.

Questi requisiti si applicano a tutte le entità e unità organizzative di Aperam sotto il controllo del Gruppo Aperam. Per le entità non sottoposte a tale controllo, Aperam si impegna a promuovere l'adesione a standard equivalenti attraverso accordi di governance, contrattuali e commerciali.

Per concludere, conto su tutti gli stakeholder affinché facciano vivere questo Codice attraverso la loro condotta personale, non tollerino alcuna deviazione da esso e trattino tutti i colleghi e gli stakeholder con il dovuto rispetto. È anche in questo modo che garantiremo ad Aperam di essere un'azienda sostenibilmente sicura e redditizia, nonché un punto di riferimento in termini di etica aziendale.

Saluti,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Codice di condotta

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/07/2026

Nota: La presente policy è redatta in lingua inglese. In caso di divergenza tra questa versione e le altre versioni tradotte o locali, prevarrà la presente versione

Scopo e Governance:

Universalità: Il presente Codice si applica, senza eccezione alcuna, a tutti i dipendenti del Gruppo Aperam a livello globale. I suoi principi si estendono inoltre a tutti i partner esterni, inclusi clienti, fornitori, prestatori di servizi, consulenti, lavoratori somministrati, intermediari e agenti lungo l'intera catena del valore. Tali requisiti si applicano a tutte le entità e unità organizzative di Aperam sotto il controllo del Gruppo Aperam, senza alcuna eccezione.

Leggi locali: Il presente Codice rappresenta il nostro standard minimo globale. Laddove le leggi locali siano più restrittive, queste ultime prevarranno

Indice

DIRITTI UMANI	3
Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro	3
Altri diritti umani	3
Assicurare e promuovere condizioni lavorative adeguate	3
Combattere le molestie e la discriminazione	4
Rispetto dell'ambiente	4
PRATICHE COMMERCIALI CORRETTE ED ETICHE	5
Integrità e compliance con la legge	5
Due Diligence delle Terze Parti	5
Competizione e antitrust	5
Compravendita di titoli della Società	5
Lotta alla corruzione e alla concussione	6
Antiterrorismo, antiriciclaggio e controllo delle esportazioni	7
Conflitto di interessi	7
Conseguimento di benefici personali	7
Opportunità aziendali	8
Attività politiche	8
Ricevere od offrire regali o benefit benefits	8
Relazione con i clienti	10
Relazione con i fornitori	10
Collaborazione con le autorità	10
Rapporti con le comunità locali	10
TUTELA E USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI	11
Beni materiali della Società	11
Proprietà intellettuale	11

Accuratezza della documentazione aziendale	11
Informazioni confidenziali	12
E-mail e uso di internet	12
Uso di risorse aziendali	12
Media e Social media	13
Protezione dei dati personali	13
Uso responsabile della tecnologia e dell'intelligenza artificiale	14
UNA RESPONSABILITA' CONDIVISA	15
Mettere in pratica i principi	15
Segnalazione di comportamenti illeciti o non etici	15

DIRITTI UMANI

In quanto azienda responsabile, consideriamo le persone come la nostra massima priorità. Aperam si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani in tutte le sue attività, nelle comunità circostanti e lungo l'intera catena del valore. Il nostro approccio è in linea, tra gli altri, con la Carta dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali (Parte 1, Capitoli IV e V). Aderiamo al Global Compact delle Nazioni Unite (Principi da 1 a 6), garantendo il nostro sostegno e rispetto per la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale, e ci impegniamo a prevenire e affrontare gli impatti negativi derivanti dalle nostre attività. A tal fine, Aperam applica un approccio di dovuta diligenza (*due diligence*) basato sul rischio in tutte le sue operazioni e, laddove pertinente, nella sua catena del valore, per identificare, prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani, sulla salute e sicurezza, sull'ambiente e sulla condotta aziendale etica, anche attraverso valutazioni periodiche del rischio, meccanismi di monitoraggio, attività di formazione e sensibilizzazione e processi di rendicontazione interna.

Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

In Aperam, facciamo tutto il possibile per mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro. Ciò include lo svolgimento di ispezioni regolari per eliminare o mitigare i rischi e lo sviluppo di programmi specializzati dedicati alla nostra sicurezza collettiva e al nostro benessere.

Adottiamo l'approccio della "**Just Culture**", che incoraggia la segnalazione trasparente dei quasi-incidenti (*near-miss*) e dei pericoli, al fine di prevenire proattivamente incidenti futuri.

Le nostre azioni sono guidate dalla Politica della Salute e Sicurezza di Aperam, che punta a zero infortuni mortali e zero danni alla persona. Ci impegniamo a superare i requisiti di legge e a seguire gli standard internazionali come la norma ISO 45001 e gli standard dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO).

A ogni individuo — che sia un dipendente o uno stakeholder — viene concesso l'Autorità di Sospensione dei Lavori (*Stop Work Authority*) e ci si aspetta che segua le procedure aziendali per garantire la propria salute e sicurezza e quella degli altri.

Per ulteriori dettagli sui nostri impegni specifici, si prega di fare riferimento alla Politica della Salute e Sicurezza di Aperam.

Altri diritti umani

Assicurare e promuovere condizioni lavorative adeguate

Tra tutti gli altri diritti umani che rispettiamo e promuoviamo, prestiamo particolare attenzione a ogni forma di lavoro forzato e di schiavitù moderna, che sono proibite lungo



Riferimenti

- ◀ Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite
- ◀ Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro
- ◀ Global Compact delle Nazioni Unite (Principi da 1 a 6)
- ◀ Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali (Parte 1, Capitoli IV e V)
- ◀ Norma OHSAS 18001
- ◀ Global Compact delle Nazioni Unite (Principi 7, 8, 9)

Per maggiori informazioni:
[Aperam policies](#)

- Politica in materia di salute e sicurezza
- 10 regole salvavita (interne)
- Codice di comportamento sicuro

l'intera nostra catena del valore. È inoltre vietata qualsiasi forma di lavoro minorile (al di sotto dei 16 anni), a eccezione dei tirocini il cui scopo principale sia quello di offrire opportunità formative ed esperienza pratica, a condizione che ciò non ostacoli gli studi.

In generale, al di là del pieno rispetto delle leggi sul lavoro, ci aspettiamo che siano garantite condizioni di lavoro dignitose a tutte le persone che lavorano per Aperam, con salari competitivi e l'obiettivo di garantire un salario dignitoso (*living wage*), parità di retribuzione a parità di lavoro, libertà di pensiero, opinione ed espressione, incluse la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, il diritto di sciopero, opzioni di congedo parentale per sostenere il diritto a fondare una famiglia, il diritto al riposo e al tempo libero, compresi i periodi di ferie retribuite.

Combattere le molestie e la discriminazione

Ci impegniamo a offrire un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia morale e sessuale, violenza o trattamento degradante, sia che si tratti di molestie tra dipendenti, sia che coinvolgano un cliente, un fornitore o chiunque lavori con Aperam o per suo conto.

Per molestia¹ si intende qualsiasi condotta indesiderata — verbale, non verbale, fisica o digitale — che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo; essa può verificarsi indipendentemente dall'intenzionalità e può coinvolgere colleghi, manager, subordinati o terze parti in qualsiasi contesto lavorativo.

Garantiremo che ognuno di noi sia trattato con equità e dignità. Di conseguenza, non sarà tollerata alcuna pratica discriminatoria basata su chi sia la persona anziché su ciò che fa per Aperam, incluse le discriminazioni basate su razza, colore della pelle, religione, genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine nazionale, età, disabilità o qualsiasi altro status tutelato dalle leggi applicabili e dagli standard internazionali sui diritti umani. Ci impegniamo a offrire a ogni dipendente pari opportunità di crescita professionale senza alcuna discriminazione, basandoci esclusivamente sulle attitudini o sulle qualifiche richieste per una specifica mansione.

Rispetto dell'ambiente

Rispettare e proteggere l'ambiente è un valore importante che deriva naturalmente dal rispetto che nutriamo per le comunità limitrofe e per le generazioni future. Dobbiamo rispettare in ogni momento la legislazione ambientale applicabile ad Aperam e ognuno di noi ha un ruolo importante da svolgere nell'attuazione delle linee guida emanate dall'Azienda a questo proposito. In particolare, dobbiamo sempre tenere conto della prevenzione dell'inquinamento, dell'efficienza delle risorse nelle nostre azioni e decisioni e dell'uso sostenibile del suolo e dell'acqua.

Applichiamo un approccio precauzionale alle sfide ambientali, in conformità con i Principi 7, 8 e 9 del Global Compact delle Nazioni Unite. Ciò significa che intraprendiamo proattivamente iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale e incoraggiamo lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente in tutti i nostri processi operativi.

Per maggiori informazioni in merito all'argomento ➤

Per maggiori
informazioni:
[Aperam policies](#)

- Politica sui diritti umani
- Politica sulla diversità di genere
- Politica sugli acquisti responsabili

- Politica ambientale
- Politica energetica
- Nolo merci

¹Per molestia si intende qualsiasi forma di coercizione, intimidazione o trattamento discriminatorio sul posto di lavoro basata su opinioni o affiliazioni politiche, ideologiche o elettorali. Per molestia sessuale si intende qualsiasi avance sessuale indesiderata, richiesta di favori sessuali o altro comportamento di natura sessuale che incida sul rapporto di lavoro di una persona, interferisca con le sue prestazioni lavorative o crei un clima di questo tipo.

PRATICHE COMMERCIALI CORRETTE ED ETICHE

Aperam deve godere di una reputazione di onestà e integrità nelle sue pratiche di gestione. È vitale, per l'Azienda e per ciascuno di noi, preservare questa reputazione e mantenere un rapporto di fiducia con tutte le persone e le società con cui entriamo in contatto.

Integrità e compliance con la legge

In Aperam, siamo tenuti a rispettare ogni normativa applicabile alle attività dell'Azienda, sia essa imposta a livello locale, nazionale o internazionale. In caso di dubbi sull'applicabilità o sull'interpretazione di una specifica disposizione di legge, dobbiamo consultare il nostro superiore, l'Ufficio Legale o la funzione Compliance, tenendo presente che l'ignoranza della legge non è mai considerata una difesa valida.

Due Diligence delle Terze Parti

Aperam applica un processo di *Due Diligence* sulle terze parti basato sul rischio a tutti i suoi partner commerciali, inclusi clienti, fornitori, intermediari, agenti, istituti bancari, membri del Consiglio di Amministrazione e partner di *joint-venture*.

Questo processo viene condotto in conformità con la Procedura di *Due Diligence* sulle terze parti del Gruppo e mira a identificare, valutare e mitigare i rischi relativi, tra le altre cose, a corruzione, riciclaggio di denaro, sanzioni, diritti umani, ambiente e altre questioni di *compliance*. La *due diligence* viene eseguita prima di intraprendere una relazione commerciale e, laddove opportuno, su base periodica nel corso del rapporto, a seconda del livello di rischio.

Competizione e antitrust

Aperam si impegna al rigoroso rispetto delle leggi sulla concorrenza e antitrust dei paesi in cui opera e a evitare qualsiasi condotta che possa essere considerata illegale.

Di conseguenza, non dobbiamo prendere parte a nessuno scambio formale o informale con concorrenti attuali o potenziali riguardante informazioni sensibili (come prezzi, condizioni di vendita o offerte, quote di mercato, ripartizione dei clienti) o a qualsiasi altra attività che limiti o possa limitare la libera e aperta concorrenza. Gli accordi tra due o più concorrenti possono sollevare problematiche legate al diritto alla concorrenza. Occorre tenere presente che anche gli accordi con fornitori, distributori o clienti possono essere sensibili dal punto di vista del diritto della concorrenza.

Allo stesso modo, il divieto si applica anche alle intese tra le parti di una *joint venture* o di un accordo di ricerca e sviluppo, nonché tra Aperam e le società in cui Aperam detiene partecipazioni di minoranza.

Compravendita di titoli della Società

In qualità di dipendenti di Aperam, potremmo avere accesso a informazioni riservate o "privilegiate". L'uso di queste informazioni per realizzare (o far realizzare a terzi) profitti personali sui mercati finanziari costituisce un conflitto di interessi, oltre a essere un reato penale in molte giurisdizioni.



Riferimenti

◀ Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali: Parte 1, Capitolo I e Capitolo X: Concorrenza

◀ Normativa antitrust

◀ Normativa in materia di titoli, in particolare i regolamenti dell'Unione europea in materia di abusi di mercato



Per maggiori informazioni

[Aperam policies](#)

► Politica antitrust

► Normativa in materia di operazioni con informazioni privilegiate

► Linee guida per la comunicazione esterna in materia di informazioni riservate

Inoltre, le leggi sui mercati finanziari e sui titoli contengono divieti relativi all'uso di informazioni privilegiate che potrebbero influenzare il prezzo dei titoli (o di qualsiasi altro strumento finanziario) della società.

In particolare, le leggi sui titoli ci vietano di acquistare, vendere o comunque negoziare o raccomandare, per conto proprio o di terzi, qualsiasi strumento finanziario o titolo delle società Aperam quando siamo in possesso di "informazioni privilegiate rilevanti"² (*material inside information*). È vietato anche comunicare tali informazioni a terzi.

Lotta alla corruzione e alla concussione

In Aperam rispettiamo tutte le leggi anticorruzione in vigore, incluse – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – il *US Foreign Corrupt Practices Act*, il *UK Bribery Act*, il *Brazil Clean Company Act* e la legge francese *Loi Sapin II*. Per gestire efficacemente questi rischi, tutti gli impiegati di Aperam sono tenuti a seguire regolarmente una formazione anticorruzione.

Non prometteremo, offriremo o daremo mai, né direttamente né indirettamente, nulla di valore a nessun pubblico ufficiale, funzionario governativo o figura assimilata³, compresi i dipendenti di imprese statali, allo scopo di influenzare qualsiasi atto o decisione a favore di Aperam.

Applichiamo un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi atto o tentativo di corruzione e concussione, sia nei confronti di pubblici ufficiali (e/o assimilati) sia nel settore privato. Questo vale anche nei paesi in cui la corruzione e i regali⁴ potrebbero essere considerati una consuetudine locale. Rifiutiamo la corruzione passiva, ovvero l'accettazione di tangenti o favori, così come la corruzione attiva, ovvero l'offerta di favori per ottenere vantaggi indebiti. A tal fine, abbiamo sviluppato una politica anticorruzione per chiarire ulteriormente i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Ci assicuriamo inoltre che tutti gli intermediari da noi incaricati di condurre affari per nostro conto (compresi gli agenti commerciali) godano di buona reputazione e che rispettino a loro volta questi principi, che dovranno essere loro consegnati e, se necessario, adeguatamente illustrati.

In base alle valutazioni dei rischi etici e di corruzione di Aperam, le seguenti azioni (elenco non esaustivo) sono considerate vietate:

- Promettere o offrire vantaggi per assicurarsi il rinnovo di un contratto o ottenere un nuovo cliente per Aperam;
- Far concedere ad Aperam sussidi o donazioni a organizzazioni non profit in cambio di un accordo commerciale;
- Assumere personale non qualificato o utilizzare fornitori specifici al fine di compiacere o fidelizzare un cliente;
- Promettere o offrire favori in cambio di informazioni strategiche;
- Concedere sconti sui prodotti Aperam in cambio di favori personali;
- In generale, accettare vantaggi personali in cambio di una decisione presa per conto di Aperam.

► Guida ai periodi di divieto (interna)



Riferimenti

◀ Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione

◀ Principio 10 del Global Compact delle Nazioni Unite



Per maggiori informazioni
[Aperam policies](#)

► Politica anticorruzione e antiriciclaggio

► Politica di Aperam in materia di regali e intrattenimenti

► Politica sulle sanzioni economiche (interna)

► Politica sulla doppia firma (interna)

² Il termine "informazione privilegiata rilevante" si riferisce a qualsiasi informazione che, se resa pubblica, potrebbe ragionevolmente influenzare il prezzo dei titoli (o di qualsiasi altro strumento finanziario) della società o incidere sulla decisione di un investitore di acquistare o vendere titoli della società.

³ Funzionari pubblici, membri del Governo, partiti politici, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno un mandato, membri di amministrazioni locali, regionali, nazionali o internazionali, autorità, dirigenti di aziende pubbliche e delle loro controllate.

⁴ Si veda inoltre il paragrafo relativo a regali e inviti.

I seguenti comportamenti sono considerati accettabili:

- Offrire o accettare occasionalmente un regalo di modico valore, in linea con la Gift & Entertainment Policy di Aperam.

Le donazioni di beneficenza, le sponsorizzazioni e i contributi simili devono essere conformi alle politiche interne applicabili di Aperam. In particolare, l'organizzazione beneficiaria deve essere sottoposta a un'adeguata *due diligence* in conformità con la procedura di valutazione del rischio delle terze parti di Aperam, e il contributo deve essere in linea con i valori e gli obiettivi di responsabilità sociale di Aperam.

È richiesto il rigoroso rispetto della Politica Anticorruzione e Antiriciclaggio, e resta inteso che Aperam adotterà le opportune misure disciplinari nei confronti di chiunque la violi.

Antiterrorismo, antiriciclaggio e controllo delle esportazioni

La corruzione e la concussione sono spesso collegate ad attività illegali, come la criminalità e il terrorismo, e portano altrettanto frequentemente ad attività di riciclaggio di denaro per ottenere una parvenza di legalità. Conduciamo le attività di Aperam nel rispetto di tutte le normative applicabili in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni economiche, ed eseguiamo verifiche di *due diligence* sulle nostre terze parti per garantire che il commercio di Aperam non possa essere coinvolto in alcun modo in schemi criminali di riciclaggio di denaro, evasione fiscale o simili.

Conflitto di interessi

Aperam riconosce che ciascuno di noi ha i propri interessi personali e ne incoraggia lo sviluppo, in particolare laddove questi siano di beneficio per la comunità in generale. Tuttavia, dobbiamo sempre agire nel migliore interesse dell'Azienda ed evitare qualsiasi situazione in cui i nostri interessi personali siano, o possano essere, in conflitto con i nostri obblighi verso l'Azienda. Siamo tenuti a informare il nostro superiore, la rete di Compliance o l'Ufficio Legale di qualsiasi interesse commerciale, personale o finanziario che possa essere percepito come in conflitto, o potenzialmente in conflitto, con lo svolgimento delle nostre mansioni. Qualora si ritenga che tale potenziale conflitto di interessi sussista o possa sussistere, verranno adottate le misure necessarie per gestirlo. È in vigore un processo annuale per invitare i dipendenti con funzioni direttive a segnalare eventuali conflitti di interessi effettivi o potenziali. Inoltre, tutti i dipendenti sono tenuti a comunicare tempestivamente qualsiasi situazione che possa dare origine a un conflitto di interessi non appena questa venga identificata, in conformità con le procedure interne applicabili.

Di seguito sono elencati i casi tipici di conflitto di interessi:

Conseguimento di benefici personali

In qualità di dipendenti, non dobbiamo acquisire alcun interesse finanziario o di altra natura in nessuna attività, né partecipare a iniziative che possano privare l'Azienda del tempo o dello scrupoloso impegno che dobbiamo dedicare allo svolgimento delle nostre mansioni. Non dobbiamo, né direttamente né tramite parenti o partner, o in qualsiasi altro modo:

- avere interessi finanziari che possano compromettere la nostra lealtà e dedizione nei confronti di Aperam, oppure



Riferimenti

◀ Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione

Per maggiori informazioni
[Aperam policies](#)

► Politica anticorruzione e antiriciclaggio

► Politica sulla prevenzione dei comportamenti scorretti e sulla segnalazione di irregolarità

- influenzare (o tentare di farlo) qualsiasi contratto o decisione di Aperam al fine di trarne un vantaggio diretto o indiretto.

In particolare, Aperam consente ai familiari dei dipendenti in forza di lavorare per l'Azienda, a condizione che siano valutati e selezionati in modo obiettivo e sulla base degli stessi criteri degli altri candidati, e purché le rispettive posizioni non si trovino potenzialmente in una situazione di conflitto o di collusione.

Opportunità aziendali

In qualità di dipendenti di Aperam, abbiamo il dovere nei confronti dell'Azienda di promuovere i suoi legittimi interessi al meglio delle nostre capacità. Salvo diversa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, ci è vietato:

- cogliere per noi stessi opportunità personali che rientrano propriamente nell'ambito delle attività dell'Azienda;
- utilizzare i beni, le informazioni o la posizione aziendale per un vantaggio personale;
- fare concorrenza all'Azienda.

Prima di accettare di far parte del consiglio di amministrazione di una società commerciale, dobbiamo ottenere l'autorizzazione del nostro superiore, della rete di Compliance o del Direttore Affari Legali (*General Counsel*) e segnalarlo adeguatamente. Lo scopo di questo passaggio è garantire che non vi sia alcun possibile conflitto di interessi.

Attività politiche

I dipendenti che desiderano partecipare ad attività di natura politica o pubblica devono farlo esclusivamente a titolo personale e al di fuori dell'orario di lavoro. Qualsiasi mandato interno o esterno o carica elettiva deve essere adeguatamente segnalato al proprio superiore, alla rete di Compliance o al Direttore Affari Legali al fine di gestire preventivamente qualsiasi possibile conflitto di interessi.

Ricevere od offrire regali o benefit benefits

Allo stesso modo, e in conformità con la nostra politica anticorruzione, non dobbiamo trarre vantaggio dalla nostra posizione in Aperam per ottenere da terze parti benefici personali concessi da soggetti che intrattengono o cercano di intrattenere rapporti d'affari con l'Azienda. Di conseguenza, è vietato accettare qualsiasi offerta, come somme di denaro, regali, prestiti, servizi, viaggi di piacere o vacanze, privilegi speciali o alloggi, a eccezione di articoli promozionali di modico valore. Anche le attività di intrattenimento accettate devono essere di natura modesta e il loro reale obiettivo deve essere quello di facilitare il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Al contrario, dobbiamo astenerci dall'offrire regali o concedere favori al di fuori del normale corso degli affari a clienti attuali o potenziali, ai loro dipendenti o agenti o a qualsiasi terza parte in relazione con Aperam. Per chiarire le nostre aspettative, abbiamo pubblicato una Politica sui Regali.

- [Politica sulla doppia firma \(interna\)](#)
- [Istruzioni per la dichiarazione dei conflitti di interesse \(interna\)](#)
- [Esempi di potenziali conflitti di interesse \(interna\)](#)
- [Manuale di corporate governance \(interna\)](#)



Riferimenti

- ◀ [Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#)



Per maggiori
informazioni
[Aperam policies](#)

Tutti i dipendenti dovranno fare riferimento a essa in caso di necessità e queste linee guida dovrebbero essere comunicate anche alle terze parti.

In caso di persistenti dubbi, dobbiamo consultare:

- il nostro superiore,
- la rete di Compliance, o
- l'Ufficio Legale.

► Politica di Aperam in materia di regali e intrattenimenti

► Politica anticorruzione e antiriciclaggio

► Politica sulla prevenzione dei comportamenti scorretti e sulla segnalazione di irregolarità

► Politica della doppia firma (interna)

Relazione con i clienti

La prosperità dell'Azienda si fonda sulla soddisfazione dei clienti. Aperam si aspetta che preserviamo la qualità delle nostre relazioni con i clienti mantenendo rapporti commerciali basati sull'integrità, la correttezza e il rispetto reciproco. Ai clienti devono essere fornite solo informazioni chiare, concrete, pertinenti e oneste, evitando dichiarazioni che potrebbero essere interpretate erroneamente. L'Azienda non tollera che vengano fatte promesse ai clienti che saranno probabilmente impossibili da mantenere, in merito a qualità e caratteristiche del prodotto, tempi di consegna e prezzi. Confidiamo nel fatto che i nostri Clienti riconosceranno come questo codice, basato su riferimenti indiscutibili, fissi per noi standard etici elevati e che ciò darà loro piena fiducia nella nostra capacità di condurre con loro una relazione solida e reciprocamente proficua, nel rispetto di tutte le normative e delle esigenze etiche.

Relazione con i fornitori

I fornitori dell'Azienda devono essere scelti tenendo conto del minor *Total Cost of Ownership* - TCO, confrontando i fornitori conformi al 100% ai requisiti funzionali e tecnici minimi. Il TCO prende in considerazione criteri obiettivi che includono come minimo: efficienza dei costi, salute e sicurezza, qualità, tempi di consegna, costi di implementazione, manutenzione, smaltimento e costi di sostituzione. Compensi e commissioni devono essere pagati ai fornitori (inclusi i consulenti) tramite un Ordine d'Acquisto approvato ed esclusivamente nell'ambito di ordinari rapporti commerciali. Qualsiasi compenso deve essere giustificato da una documentazione che dimostri che l'importo addebitato sia commisurato al valore dei beni e dei servizi resi. I fornitori devono essere trattati in modo giusto, equo e onesto. Richiediamo ai nostri Fornitori di seguire principi etici simili a quelli stabiliti dal presente Codice. In particolare, ci aspettiamo che rispettino pienamente i principi dei Diritti Umani e che conducano la loro attività dedicando una scrupolosa attenzione alla Salute e Sicurezza, alle questioni Ambientali e alla *Data Privacy*. Inoltre, ci siamo impegnati a rifiutare l'uso di *Conflict minerals* e ci aspettiamo che i nostri fornitori garantiscano di non venderci tali materiali o beni che violino le normative internazionali sul controllo delle esportazioni o sulle sanzioni economiche.

Collaborazione con le autorità

In quanto Azienda responsabile, Aperam mira a mantenere relazioni solide con le autorità locali e gli organismi di regolamentazione, che rappresentano gli interessi della collettività. Oltre a rispettare le normative, collaboriamo pienamente con le autorità e rispondiamo tempestivamente quando richiesto. Aperam di norma non partecipa direttamente al dibattito pubblico e si affida alle proprie associazioni di categoria (principalmente Eurofer in Europa e Brazil Steel Institute in Brasile) per promuovere in modo trasparente gli interessi della propria attività. Non viene mai concesso alcun sostegno a nessun partito specifico e l'unico contributo finanziario versato dall'Azienda alle Autorità è sotto forma di tasse e imposte dovute, che Aperam pagherà scrupolosamente.

Rapporti con le comunità locali

Aperam non può prosperare a scapito delle comunità locali che ci forniscono la forza lavoro e le infrastrutture di cui abbiamo bisogno. Di conseguenza, miriamo a mantenere un dialogo costruttivo e a trovare con esse soluzioni reciprocamente vantaggiose. A tal fine, ci assicuriamo di disporre di adeguati meccanismi di gestione dei reclami per reagire tempestivamente in caso di problemi.

Per maggiori informazioni in merito all'argomento ➤



Riferimenti

◀ Carta dell'ISSF per l'acciaio inossidabile sostenibile

◀ Carta per lo sviluppo sostenibile dell'Associazione WorldSteel

◀ Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, Parte 1, Capitolo IV (Diritti umani), XX (Ambiente) e X (Concorrenza)

◀ Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, Parte 1, Capitolo XI (Imposte)

Per maggiori informazioni:
[Aperam policies](#)

► Politica anticorruzione e antiriciclaggio

► Prevenzione della cattiva condotta e Politica Whistleblowing

► Politica "No-Gift"
► Politica sugli acquisti responsabili

► Istruzioni in materia di salute e sicurezza per i subappaltatori

► Politica fiscale del Gruppo

► Politica di comunicazione
► Politica in materia di diritti umani

► Politica relativa alle parti interessate esterne

TUTELA E USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI

Beni materiali della Società

La perdita, il furto o l'uso improprio dei beni dell'Azienda è destinato, prima o poi, a influire sulla redditività aziendale. La protezione dei beni dell'Azienda da parte di ciascuno di noi è una questione di integrità e onestà. Dobbiamo utilizzare qualsiasi bene dell'Azienda a noi affidato in modo appropriato, assicurarci che sia protetto e prevenire il verificarsi di furti, danni e usura prematura. I beni di Aperam devono essere utilizzati esclusivamente per le attività dell'Azienda e non devono essere usati per scopi personali, a meno che non si ottenga preventivamente l'autorizzazione dal proprio superiore.

Proprietà intellettuale

Aperam incoraggia l'iniziativa, la creatività e l'innovazione da parte dei propri dipendenti. Tuttavia, i beni immateriali come invenzioni, idee, documenti, software, brevetti e altre forme di proprietà intellettuale relative alle attività dell'Azienda, creati o concepiti dai dipendenti in relazione allo svolgimento delle loro mansioni, appartengono, a tale titolo, all'Azienda. Fatto salvo quanto previsto dalle leggi inderogabili applicabili, non possiamo trarre profitto da, né richiedere un brevetto a nostro nome personale per, qualsiasi creazione o invenzione concepita o realizzata da noi nel corso dello svolgimento delle nostre mansioni. I software sviluppati o acquisiti dall'Azienda non possono essere riprodotti o manomessi, né possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli previsti dall'Azienda. I software che non sono di proprietà dell'Azienda o per i quali l'Azienda non possiede una licenza non devono essere utilizzati nei locali di lavoro o nell'ambito delle attività aziendali.

Accuratezza della documentazione aziendale

I libri contabili, i registri, i file e i rendiconti finanziari di Aperam devono riflettere fedelmente la totalità delle attività e delle passività dell'Azienda, nonché tutte le sue operazioni, transazioni e qualsiasi altra voce relativa alla sua attività, senza omissioni o occultamenti di alcun tipo, in conformità con gli standard e i regolamenti applicabili.

Tutte le transazioni devono essere autorizzate ed eseguite in conformità con le istruzioni della direzione. Le transazioni devono essere registrate in modo tale da consentire la redazione di rendiconti finanziari accurati e la rendicontazione dell'utilizzo dei beni. Nessun file deve essere distrutto senza l'autorizzazione del proprio superiore. Tale autorizzazione sarà concessa solo se in linea con le leggi applicabili e con la politica aziendale.



Per maggiori
informazioni
[Aperam policies](#)

► [Politica anticorruzione e antiriciclaggio](#)

► [Prevenzione della cattiva condotta e](#)

[Politica Whistleblowing \(segnalazione delle irregolarità\)](#)

► [Manuale dei principi contabili](#)

Informazioni confidenziali

I dati, le informazioni e i documenti relativi all'Azienda devono essere utilizzati rigorosamente per lo svolgimento delle nostre rispettive mansioni. Siamo tenuti, per tutta la durata del nostro rapporto di lavoro con l'Azienda e anche dopo la sua cessazione, a mantenere riservate tali informazioni e a usare la massima discrezione nel trattare informazioni sensibili o privilegiate⁵.

Le informazioni riservate non devono essere divulgate a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno di Aperam. Dobbiamo adottare le misure necessarie per garantire che i documenti contenenti informazioni riservate, indipendentemente dal supporto su cui sono registrati, non siano resi accessibili a persone non autorizzate:

- durante l'invio tramite fax o supporti elettronici, oppure
- durante la fase di distruzione e smaltimento.

Le informazioni sensibili o riservate possono essere divulgate solo nella misura in cui:

- le informazioni in questione siano necessarie a tali persone in relazione ai loro rapporti commerciali con l'Azienda, e possibilmente protette da un Accordo di Riservatezza (*Non-Disclosure Agreement* - NDA), oppure
- le informazioni siano già di dominio pubblico, oppure
- la divulgazione sia richiesta dalla legge o da un ordine del tribunale.

Dobbiamo inoltre mantenere riservate le informazioni analoghe relative alle Terze Parti. In caso di dubbi sulla possibilità di divulgare le informazioni e sui destinatari a cui inviarle, dobbiamo consultare il nostro superiore, la rete di Compliance o l'Ufficio Legale.

E-mail e uso di internet

Aperam è proprietaria dei sistemi di posta elettronica e internet utilizzati sul posto di lavoro, pertanto dovremmo utilizzare tali sistemi principalmente per le comunicazioni di lavoro. Sebbene ciascuno di noi disponga di password individuali per accedere ai sistemi e-mail e internet, l'Azienda si riserva il diritto, nel rispetto delle leggi applicabili, di accedere e monitorare il nostro utilizzo di tali sistemi in circostanze appropriate. Ci è severamente vietato utilizzare i sistemi di posta elettronica e internet per qualsiasi scopo improprio o illegale, inclusa la trasmissione di messaggi che possano essere considerati insultanti o offensivi per un'altra persona, come barzellette che potrebbero essere interpretati come molestie. Inoltre, dobbiamo essere consapevoli dei rischi della criminalità informatica, inclusi l'hacking e il phishing, e dobbiamo adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggere il sistema informativo di Aperam e l'integrità dei dati. In caso di dubbi relativi a un'e-mail o a un attacco informatico, dobbiamo informare immediatamente la rete dell'Information Technology in modo che possano essere adottate tempestive misure di protezione del sistema informativo di Aperam.

Uso di risorse aziendali

I nostri dipendenti devono fare un uso etico, sicuro e legale delle informazioni e delle risorse fornite, esclusivamente per scopi professionali e in conformità con gli interessi dell'azienda, nel rispetto delle normative interne. A questo proposito, non è consentito l'uso delle nostre risorse, ad esempio, per accedere a contenuti pornografici, osceni,



Riferimenti

◀ [Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#)

Per maggiori informazioni [Aperam policies](#)

- ▶ [Normativa in materia di operazioni con informazioni privilegiate](#)
- ▶ [Politica di comunicazione](#)
- ▶ [Linee guida per la comunicazione esterna in caso di trattamento di informazioni riservate](#)
- ▶ [Informativa sulla privacy delle Risorse Umane \(interna\)](#)
- ▶ [Politica in materia di IT e utenti finali \(politica interna\)](#)

⁵Tali informazioni comprendono, oltre alla tecnologia utilizzata dalla Società, la proprietà intellettuale, le informazioni commerciali e finanziarie relative a vendite, utili, voci di bilancio, previsioni aziendali, piani aziendali, strategie di acquisizione e altre informazioni di natura riservata.

immorali o offensivi, o a contenuti che violino la privacy o l'intimità di terze parti. Ogni dipendente deve garantire il corretto utilizzo, l'integrità e la conservazione delle nostre risorse e delle nostre strutture.

Media e Social media

Per tutelare la reputazione dell'Azienda, le dichiarazioni pubbliche a nome dell'Azienda devono essere rilasciate esclusivamente da persone autorizzate, in particolare in occasione di eventi operativi. Qualsiasi richiesta di informazioni riguardante Aperam proveniente dai media o da un'agenzia governativa deve essere indirizzata al Responsabile delle Comunicazioni, all'Amministratore Delegato o all'Ufficio Legale, a seconda della natura delle informazioni richieste. In qualità di dipendenti di Aperam, godiamo della libertà di parola sul posto di lavoro. Ciononostante, dobbiamo anche assicurarci che le nostre opinioni personali non vengano scambiate per dichiarazioni dell'Azienda. Dobbiamo tenere presente questo aspetto quando interagiamo sui social media e, in particolare, dobbiamo evitare di commentare le attività aziendali.

Protezione dei dati personali

Le informazioni personali – intese come qualsiasi informazione relativa a un individuo identificato o identificabile – sono tutelate dalle leggi della maggior parte delle giurisdizioni in cui Aperam opera, inclusi il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati europeo (UE) 2016/679 (GDPR) e la LGPD (Legge generale brasiliana sulla protezione dei dati - Legge n. 13709/2018), e successive modifiche.

Aperam si impegna a proteggere i dati personali e a garantire che siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente, e solo per scopi aziendali legittimi.

Implementiamo misure tecniche e organizzative adeguate per salvaguardare i dati personali da distruzione accidentale o illecita, perdita, alterazione, divulgazione o accesso non autorizzati. Tali misure si applicano sia agli ambienti fisici che a quelli digitali utilizzati per il trattamento dei dati personali. Tutti i dipendenti, i partner e i fornitori coinvolti in attività che comportano il trattamento di dati personali per conto di Aperam devono garantire che tale trattamento sia conforme alle leggi applicabili, nonché alle politiche e agli standard di sicurezza di Aperam. In particolare, le attività che coinvolgono dati personali devono essere guidate dai seguenti principi:

- La privacy fin dalla progettazione e per impostazione predefinita deve essere integrata nei sistemi, nei processi, nei prodotti e nelle partnership prima dell'inizio del trattamento dei dati personali.
- I dati personali devono essere raccolti e utilizzati solo per scopi specifici e legittimi, e limitati a quanto necessario per tali scopi.
- I dati personali devono essere accurati, mantenuti al sicuro e conservati solo per il tempo giustificato.
- L'accesso ai dati personali deve essere limitato alle persone autorizzate che ne hanno necessità per lo svolgimento delle proprie mansioni professionali.
- Le terze parti che trattano dati personali per conto di Aperam devono conformarsi agli standard di protezione dei dati di Aperam e alle tutele contrattuali applicabili.

Chiunque sia coinvolto in un progetto o in un'attività che include il trattamento di dati personali ha la responsabilità di garantire l'applicazione dei controlli di sicurezza e delle politiche adeguate. Qualsiasi sospetta violazione dei dati (*data breach*), accesso non autorizzato o uso improprio dei dati personali deve essere segnalato immediatamente al



Riferimenti

- ◀ Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- ◀ LGPD (Legge generale brasiliana sulla protezione dei dati - Legge n. 13709/2018)



Per maggiori informazioni [Aperam policies](#)

- Politica di comunicazione
- Politica sulla gestione dei dati personali (politica interna)
- Politica in materia di IT e utenti finali (politica interna)

manager, al Responsabile della Protezione dei Dati e al team della Sicurezza delle Informazioni.

Gli individui di cui trattiamo i dati personali godono di diritti specifici ai sensi delle leggi applicabili sulla protezione dei dati. Aperam si impegna a rispettare tali diritti e a garantire che i dati personali siano gestiti in modo responsabile in ogni momento.

In caso di domande riguardanti il trattamento dei dati personali, è opportuno consultare il Responsabile della Protezione dei Dati (dataprotection@aperam.com).

Uso responsabile della tecnologia e dell'intelligenza artificiale

Aperam si aspetta che tutti i dipendenti utilizzino gli strumenti digitali, i dati e le tecnologie emergenti, inclusa l'intelligenza artificiale, in modo responsabile, etico e in conformità con le leggi applicabili e le politiche interne. Gli strumenti automatizzati o supportati dall'IA non devono essere utilizzati in modo da compromettere la supervisione umana, la correttezza, la protezione dei dati, la riservatezza o gli standard etici di Aperam.

Per maggiori informazioni in merito all'argomento ➤

UNA RESPONSABILITA' CONDIVISA

Mettere in pratica i principi

Aperam si impegna a sviluppare continuamente una cultura dell'etica e della compliance per prevenire qualsiasi comportamento scorretto. Ciascun dipendente di Aperam ha la responsabilità di aderire ai valori di Aperam e di metterli in pratica nella vita lavorativa quotidiana, nonché di compiere ogni sforzo per garantire che le nostre regole di condotta siano rispettate da tutti. Ciò significa in primo luogo seguire le procedure di Aperam, ma ci si aspetta anche che i dipendenti collaborino, se e per quanto necessario, alle indagini interne sulle condotte scorrette. Una condotta contraria al nostro Codice è punibile con sanzioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento, nel rispetto di tutte le leggi e procedure applicabili. Le sanzioni disciplinari per la violazione di questo Codice sono gestite attraverso le normali norme disciplinari locali di Aperam. Se le attività sono illegali o Aperam sospetta che possano esserlo, Aperam può coinvolgere le autorità competenti, come le forze dell'ordine locali. Il Codice sarà implementato a livello locale nei regolamenti interni di tutte le sussidiarie.

Anche i nostri partner commerciali sono invitati a seguire regole simili, sotto forma di Codici di Condotta interni e analoghe linee guida etiche.

Segnalazione di comportamenti illeciti o non etici

Ciascuno di noi ha il dovere di segnalare immediatamente qualsiasi comportamento che si discosti da questo codice. Aperam mette a disposizione meccanismi di reclamo accessibili e riservati per dipendenti, appaltatori e altri stakeholder, e garantisce la protezione contro le ritorsioni, l'equità, la tempestività e la trasparenza nella gestione delle problematiche segnalate. Le segnalazioni sono gestite da persone designate che sono adeguatamente formate per ricevere, valutare ed esaminare le segnalazioni, e che agiscono in modo indipendente, riservato e in conformità con le leggi applicabili e le politiche interne. Tutte queste segnalazioni possono essere indirizzate ai seguenti contatti e saranno trattate con la massima riservatezza:

- in conformità con la "Direttiva UE sul Whistleblowing" UE 2019/1937 e con la nostra Politica di Prevenzione delle Condotte Scorrette e Whistleblowing, tramite la linea diretta di whistleblowing disponibile online per tutti, comprese le sedi al di fuori dell'Unione Europea ([qui](#));
- il proprio superiore;
- un membro della direzione (*management*);
- il Compliance Officer, anche tramite l'indirizzo compliance.officer@aperam.com;
- il responsabile di Global Assurance (il nostro dipartimento di Internal Audit);
- le Risorse Umane (compresi i referenti per i Diritti Umani) e/o persone di fiducia.

Se, dopo aver informato il proprio superiore, non sono state ancora adottate le misure adeguate, i dipendenti dovranno sottoporre personalmente la questione all'attenzione di una delle altre persone sopra menzionate.

In ogni caso, Aperam confermerà la ricezione di tutte le segnalazioni presentate e le farà analizzare in modo scrupoloso e indipendente dalla linea gerarchica, assicurandosi di tutelare la reputazione di tutte le persone coinvolte. I dipendenti che hanno compilato il report saranno tenuti informati sui risultati dell'indagine. La loro identità sarà mantenuta totalmente riservata e saranno protetti da qualsiasi ritorsione.



Riferimenti

- ◀ European Market Abuse regulation
- ◀ Guidelines from the International Chamber of Commerce
- ◀ Recommendations from the Council of Europe



Per maggiori informazioni [Aperam policies](#)

- Prevenzione della cattiva condotta e Politica Whistleblowing (segnalazione delle irregolarità)

La supervisione degli impegni in materia di diritti umani e della loro attuazione spetta al Consiglio di Amministrazione di Aperam, con rendicontazioni regolari organizzate a livello di Leadership Team attraverso gli appositi organismi di governance ESG.

Per maggiori informazioni in merito all'argomento ➤