

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Classificazione

☐ Public☒ Ad uso interno☐ Confidenziale☐ Segreto

Data	Rev.	Descrizione	Preparato	Approvato
28/04/2025	00	Nuova emissione	RSGI	DG

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE ED ETICA	3
2.1 Prevenzione della corruzione.	4
2.2. Legge sulla concorrenza e legge antitrust.	4
2.3. Commercio estero.	4
2.4. Frode e antiriciclaggio.	4
2.5. Conflitti di interesse.	4
2.6. Riservatezza.	4
2.7. Protezione dei dati.	4
2.8. Proprietà intellettuale.	5
2.9. Parti contraffatte.	5
3. CONDIZIONI DI LAVORO RESPONSABILI E TUTELA DEI DIRITTI UMANI.	5
3.1. Nessun lavoro forzato o minorile, schiavitù o traffico di esseri umani.	5
3.2. Diversità, non discriminazione e pari opportunità.	5
3.3. Anti-molestie.	6
3.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.	6
3.5. Orario di lavoro e salari.	6
3.6. Salute e sicurezza.	6
3.7. Protezione delle comunità locali e delle popolazioni indigene.	6
3.8. Conflitto sulle materie prime.	6
4. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E PROTEZIONE DEL CLIMA	7
4.1. Protezione del clima / Riduzione delle emissioni di gas serra.	7
4.2. Protezione delle risorse idriche.	7
4.3. Economia circolare e gestione dei rifiuti.	7
4.4. Biodiversità.	8
4.5. Materiali pericolosi.	8
4.6. Materiale riciclato.	8
4.7. Conformità dei materiali.	8
5. SISTEMA DI GESTIONE DELLA DUE DILIGENCE E DELLA CONFORMITÀ ...	8
5.1. Catena di fornitura.	8
5.2. Gestione del rischio.	9
5.3. Programmi di formazione.	9
5.4. Canale di segnalazione.	9
6. CONCLUSIONE	9

1. INTRODUZIONE

I principi di **SKG Italia** sono innovazione, responsabilità, correttezza ed orientamento al cliente.

Il nostro comportamento si basa su questi valori. Questi valori non solo regolano il modo in cui ci rapportiamo tra di noi, ma si applicano anche ai rapporti con i clienti, i fornitori e tutti i nostri stakeholder.

SKG Italia è consapevole della propria responsabilità legale, sociale e ambientale e si impegna a rispettare questi principi.

In particolare, **SKG Italia** è impegnata nella protezione del clima in linea con l'Accordo di Parigi.

L'attività responsabile e il rispetto dei diritti umani in linea con la Carta internazionale dei diritti umani, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e le Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per una condotta aziendale responsabile costituiscono elementi fondamentali della nostra responsabilità sociale d'impresa.

Per assicurare la conformità ai requisiti legali e di altro tipo all'interno di **SKG Italia** è stata sviluppata una struttura di compliance globale. L'approccio di **SKG Italia** al business riflette la sua continua ricerca dell'eccellenza. I dipendenti, così come le parti esterne che interagiscono, sono tenuti alla stessa stregua e con standard elevati e conformi a tutte le leggi anticorruzione, sulla concorrenza e sull'antitrust, nonché a tutte le leggi sociali e ambientali applicabili. È imperativo evitare comportamenti falsi e ogni dipendente è tenuto a difendere la reputazione pubblica dell'azienda. Al fine di garantire il rispetto delle disposizioni di legge e dei principi etici, sociali e ambientali, **SKG Italia** ha sviluppato il presente Codice di condotta interno.

2. CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE ED ETICA

SKG Italia si impegna a competere a livello globale con onestà, integrità e nel pieno rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti applicabili. **SKG Italia** proibisce ogni forma di corruzione, estorsione e appropriazione indebita e non farà business con alcun fornitore o cliente che applichi tali pratiche.

SKG Italia richiede ai propri fornitori e clienti di rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in merito al loro comportamento con i vari partner commerciali. Gli Stakeholders si impegnano a sostenere la propria responsabilità sociale e ambientale in tutte le relazioni commerciali nei paesi in cui operano.

L'organizzazione si impegna a rispettare quanto segue:

2.1 Prevenzione della corruzione.

L'Organizzazione non cercherà, accetterà, offrirà o concederà vantaggi ingiusti. Per vantaggi si intende qualsiasi tipo di omaggio a cui il beneficiario non ha diritto e che oggettivamente migliora la situazione economica, legale o personale del beneficiario. Un vantaggio è ingiusto quando non è abituale e inappropriato alla luce di tutte le circostanze del caso specifico.

2.2. Legge sulla concorrenza e legge antitrust.

L'Organizzazione conduce la propria attività in linea con la concorrenza libera e leale e in conformità con tutte le leggi applicabili in materia di concorrenza e antitrust.

2.3. Commercio estero.

L'Organizzazione rispetta tutte le normative applicabili in materia di controllo delle esportazioni, dogane, imposte e commercio estero, incluse, a titolo esemplificativo, le normative UE e USA applicabili, le sanzioni, gli embarghi e le altre leggi, regolamenti, ordini governativi e politiche di controllo dei trasferimenti o delle spedizioni di merci, di tecnologie o di pagamenti.

2.4. Frode e antiriciclaggio.

L'Organizzazione adotta misure appropriate per prevenire qualsiasi forma di frode e per garantire che il rapporto commerciale con i propri clienti non venga abusato per il riciclaggio di denaro o per qualsiasi altra attività illecita (ad esempio il finanziamento del terrorismo).

2.5. Conflitti di interesse.

L'Organizzazione si assicura di tenere rigorosamente separati gli interessi commerciali da quelli privati.

2.6. Riservatezza.

L'Organizzazione deve mantenere strettamente confidenziali i segreti commerciali e d'impresa e tutte le informazioni riservate. Tali informazioni devono essere adeguatamente protette dalla divulgazione e dall'accesso da parte di terzi.

2.7. Protezione dei dati.

L'Organizzazione deve elaborare (la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, l'archiviazione, l'adattamento o alterazione, il recupero, la consultazione, l'utilizzo e

la divulgazione tramite trasmissione) dei dati personali nel rigoroso rispetto di tutte le norme sulla libertà di informazione.

2.8. Proprietà intellettuale.

L'Organizzazione rispetta i diritti di proprietà intellettuale. L'Organizzazione si impegna a trasferire la tecnologia e il know-how in modo tale da tutelare i propri diritti di proprietà intellettuale.

2.9. Parti contraffatte.

L'Organizzazione sviluppa, implementa e mantiene metodi e processi appropriati ai suoi prodotti e servizi per ridurre al minimo il rischio di introdurre parti contraffatte.

3. CONDIZIONI DI LAVORO RESPONSABILI E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

L'Organizzazione rispetta e sostiene l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in particolare la Carta Internazionale dei Diritti Umani, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e le Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), attestando quanto segue:

3.1. Nessun lavoro forzato o minorile, schiavitù o traffico di esseri umani.

L'Organizzazione rifiuta tutte le forme di lavoro forzato e non impiega persone che non abbiano raggiunto l'età minima prevista dalle leggi in vigore. L'Organizzazione non partecipa e rifiuta tutte le forme di schiavitù e di traffico di esseri umani. In particolare, garantisce che nella produzione o nella lavorazione dei prodotti non è stato coinvolto lo sfruttamento del lavoro minorile ai sensi della Convenzione ILO n. 182., nonché che questi prodotti non violano alcun obbligo derivante dall'attuazione di questa Convenzione.

3.2. Diversità, non discriminazione e pari opportunità.

L'Organizzazione apprezza la diversità nella sua forza lavoro e si impegna a costruire un ambiente di lavoro inclusivo. L'Organizzazione si impegna a rispettare il principio delle pari opportunità nella selezione e nella promozione dei suoi dipendenti e nelle altre decisioni in materia di occupazione. Nel fare ciò, L'Organizzazione si astiene da qualsiasi trattamento discriminatorio per motivi di genere, origine etnica e culturale, religione, opinioni politiche, nazionalità, appartenenza a un'organizzazione di dipendenti, disabilità, età o orientamento sessuale.

3.3. Anti-molestie.

L'Organizzazione non tollera coercizione, molestie o mobbing nell'ambiente di lavoro, non minaccia né sottopone i dipendenti ad alcuna forma di pressioni psicologiche, fisiche, sessuali o verbali, intimidazioni o molestie e le proibisce.

3.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

L'Organizzazione rispetta il diritto dei propri dipendenti di associarsi liberamente in conformità alle leggi locali. L'Organizzazione tratta in modo equo i dipendenti che agiscono in qualità di rappresentanti dei lavoratori o che sono iscritti a sindacati. L'Organizzazione rispetta la contrattazione collettiva, in quanto processo di negoziazione tra datori di lavoro e un gruppo di dipendenti finalizzato al raggiungimento di un accordo che regoli le condizioni di lavoro. L'Organizzazione si adopererà per una collaborazione fiduciosa con i rappresentanti dei lavoratori e con i sindacati.

3.5. Orario di lavoro e salari.

L'Organizzazione rispetta tutte le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, salario minimo e benefit. Inoltre, le condizioni di lavoro devono consentire un tenore di vita adeguato, garantendo ai lavoratori il sostentamento e la partecipazione sociale e culturale.

3.6. Salute e sicurezza.

L'Organizzazione rispetta tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza. L'Organizzazione adotta misure proattive per garantire e migliorare continuamente le condizioni di lavoro sicure e salutare per i propri dipendenti, appaltatori e visitatori,

3.7. Protezione delle comunità locali e delle popolazioni indigene.

L'Organizzazione rispetta i diritti delle comunità locali e delle popolazioni indigene che possono essere interessate dall'attività presso le diverse sedi dell'Organizzazione stessa e tiene conto dell'impatto locale delle sue attività commerciali.

3.8. Conflitto sulle materie prime.

L'Organizzazione si impegna a identificare e sostituire i materiali e i prodotti contenenti minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio e ad evitare l'uso di tali minerali. L'Organizzazione dovrà indagare sull'origine di questi minerali ed intraprendere misure di due diligence nelle proprie catene di fornitura per garantire che

i minerali provenienti da conflitti provengano solo da miniere e fonderie al di fuori di aree ad alto rischio o che utilizzino fonderie e raffinerie convalidate come conformi da un sistema di controllo indipendente. L'Organizzazione è inoltre tenuta a segnalare qualsiasi rischio identificato nella catena. Se richiesto dagli Stakeholders, l'Organizzazione fornirà un report sul CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) e/o CRT (Cobalt Reporting Template) su base annuale. I fornitori di 3TG (stagno, tantalio, tungsteno e oro) e gli Stakeholder che utilizzano queste materie prime nei loro prodotti devono identificare e rendere noti gli smelter e i raffinatori utilizzati.

4. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E PROTEZIONE DEL CLIMA

SKG Italia ritiene fondamentale armonizzare il futuro dell'umanità con il progresso tecnico. **SKG Italia** valuta e migliora continuamente i propri prodotti e processi per assicurare l'uso sostenibile delle risorse e l'uso efficiente dell'energia, limitando l'impatto delle nostre attività e dei nostri prodotti sui cambiamenti climatici e sulle risorse naturali. **SKG Italia** si aspetta lo stesso dai suoi Stakeholders. L'Organizzazione garantisce il rispetto di tutte le leggi e le normative ambientali in vigore. Inoltre, l'Organizzazione rispetta i requisiti delle convenzioni internazionali di Minamata (mercurio) e Stoccolma (inquinanti organici persistenti) e Basilea (rifiuti pericolosi). L'Organizzazione mantiene aggiornate tutte le autorizzazioni ambientali richieste e rispetta i requisiti e le normative in materia di reporting. Inoltre, l'Organizzazione si impegna o si impegnerà a mettere in pratica business friendly e sostenibili incluso:

4.1. Protezione del clima / Riduzione delle emissioni di gas serra.

L'Organizzazione implementa una strategia di riduzione delle emissioni di CO₂ per contribuire agli impegni in linea con l'Accordo di Parigi (ad esempio, obiettivi aziendali per le emissioni degli score 1, 2 e 3).

4.2. Protezione delle risorse idriche.

L'Organizzazione si adopera per ridurre il consumo di acqua e la produzione di acque reflue. Inoltre, vengono adottate misure per evitare la contaminazione delle acque superficiali o sotterranee.

4.3. Economia circolare e gestione dei rifiuti.

L'Organizzazione intraprende azioni per ridurre l'impatto ambientale dei suoi prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita (ossia, concezione, sviluppo, produzione, trasporto, utilizzo e riciclo) e attua misure per ridurre al minimo il consumo di energia e di rifiuti. L'Organizzazione si assicura che nessun rifiuto venga smaltito illegalmente ed intraprende azioni per eliminare e ridurre al minimo la produzione di rifiuti attraverso il miglioramento, la sostituzione, il riutilizzo e il riciclo dei materiali.

4.4. Biodiversità.

L'Organizzazione non contribuisce né beneficia della conversione illegale degli ecosistemi naturali attraverso le sue attività commerciali.

4.5. Materiali pericolosi.

L'Organizzazione implementa processi e procedure per identificare, gestire, trattare, smaltire e sostituire i materiali pericolosi.

4.6. Materiale riciclato.

L'Organizzazione ha come obiettivo di aumentare il più possibile l'uso di materiale riciclato.

4.7. Conformità dei materiali.

L'Organizzazione rispetta la legislazione o i regolamenti applicabili nei paesi di riferimento e anche nei paesi/regioni in cui il prodotto o la parte è prodotta o venduta o utilizzata, in termini di inibizione, restrizione, registrazione, autorizzazione e o di tracciabilità delle sostanze che sono rilevanti per la salute dell'uomo o per l'inquinamento ambientale (ad esempio REACH, RoHS, ELV, TSCA (Toxic Substances Control Act)). Le sostanze estremamente preoccupanti (SVHC), in base al regolamento europeo REACH, devono essere evitate nei prodotti e nei componenti.

5. SISTEMA DI GESTIONE DELLA DUE DILIGENCE E DELLA CONFORMITÀ

L'Organizzazione implementa e mantiene un processo di gestione del rischio per identificare, prevenire, mitigare e tenere conto dei rischi e degli impatti sull'ambiente e sulle persone. L'Organizzazione esegue la due diligence nelle aree coperte dal presente Codice di Condotta per gli standard internazionali, come la Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct dell'OCSE e le Linee Guida delle Nazioni Unite. L'Organizzazione ha la responsabilità di garantire che i suoi Stakeholder rispettino i punti descritti a seguire:

5.1. Catena di fornitura.

Vengano comunicati in tutta la catena di fornitura o di vendita i principi del presente Codice di Condotta.

5.2. Gestione del rischio.

Vengano implementate misure per verificare e monitorare la conformità al Codice di Condotta, compreso il mantenimento della documentazione per dimostrare il proprio impegno al rispetto dello stesso.

5.3. Programmi di formazione.

Vengano svolti dei programmi di formazione per istruire i propri dipendenti sui principi del presente Codice di Condotta e su tutte le leggi e i regolamenti applicabili a cui si fa riferimento.

5.4. Canale di segnalazione.

L'Organizzazione ha istituito una piattaforma di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing), tramite la quale chiunque dei Stakeholders può segnalare qualsiasi violazione dei suddetti requisiti. L'Organizzazione garantisce la protezione del segnalante e si assicura che chiunque segnali una violazione non debba temere alcuna conseguenza negativa per sé stesso.

6. DIFFUSIONE

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- L'affissione nella bacheca Aziendale Virtuale;
- La consegna a tutto il personale;
- La consegna ai propri fornitori;
- Adeguati e specifici moduli di informazione.

7. CONCLUSIONE

Firmando il Codice di condotta, si riconosce la propria accettazione del Codice di condotta e ci si impegna a rispettarlo.

Tutti sono tenuti a rispettare il Codice in ogni momento – ignorare l'esistenza delle sue norme non costituisce scusante. Tutti i comportamenti illegali o non etici dovranno essere immediatamente riferiti, come descritto ampiamente in precedenza, a chi di competenza.

DIREZIONE GENERALE
