

Codice Etico

Indice

1.	Comportamento negli affari	pg.2
2.	Comportamento verso i colleghi e i dipendenti	pg.3
3.	Comportamento nell'ambito della società	pg.4
4.	Gestione delle informazioni	pg.5
5.	Tutela dei beni aziendali	pg.5
6.	Attuazione e persone di riferimento	pg.6

Premessa

I dipendenti del Gruppo ThyssenKrupp hanno sviluppato congiuntamente un modello aziendale. Il modello aziendale è espressione degli obiettivi attuali e futuri della nostra impresa:

Noi siamo ThyssenKrupp – un gruppo aziendale tecnologico con alta competenza nei materiali.

Competenza e diversità, interconnessione globale e tradizione costituiscono le basi della nostra competitività e ci rendono leader nei nostri mercati. Noi creiamo valore aggiunto per clienti, dipendenti e azionisti.

Noi affrontiamo le sfide del futuro insieme ai nostri clienti.

Le esigenze dei clienti caratterizzano il pensiero e l'agire della nostra azienda. Noi intraprendiamo nuove vie e sviluppiamo prodotti innovativi e servizi per un'infrastruttura sostenibile e un uso efficiente delle risorse.

Noi ci atteniamo agli standard più alti.

Noi agiamo con spirito imprenditoriale, con fiducia, decisione e orientati al risultato – con l'obiettivo di essere i migliori. Questa è la base dell'impegno e della prestazione di ogni collaboratore. Lo sviluppo dei collaboratori è particolarmente importante. Salute e sicurezza sul posto di lavoro hanno la massima priorità.

Noi condividiamo valori comuni.

Noi operiamo nell'interesse generale del Gruppo aziendale. Trasparenza e stima reciproca caratterizzano il nostro stare insieme. Noi contiamo su forti valori: affidabilità e onestà, credibilità e integrità. La compliance per noi è indiscutibile. Siamo responsabili verso la società.

La responsabilità per la società, che trova espressione nel modello aziendale, prevede l'impegno attivo per uno sviluppo sostenibile cui aderiamo con la sottoscrizione dei dieci principi del United Nations Global Compact (Patto Globale delle Nazioni Unite). Noi riconosciamo inoltre la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) che sono state fissate nei "Principles of social responsibility within the labor relations within the ThyssenKrupp Group".

Norme e regolamenti specifici per le singole situazioni e circostanze in ambiente professionale sono chiaramente formulati dalle direttive e dagli accordi aziendali relativi. Queste direttive e questi accordi sono pienamente validi e vincolanti per tutti i dipendenti del Gruppo ThyssenKrupp. Ogni nostro dipendente, il cui comportamento non è conforme alle direttive e agli accordi del Gruppo, si aspetta conseguenze nell'ambito delle normative aziendali e legali.

Il presente Codice di Condotta riassume, su questa base, i principi fondamentali e le regole per le nostre azioni, e rappresenta il nostro impegno anche verso i nostri partner commerciali e gli stakeholder.

1. Comportamento negli affari

Rispetto delle norme di diritto e di legge

Il rispetto di leggi e regolamenti è il nostro principio fondamentale per una conduzione responsabile degli affari. Noi osserviamo sempre tutti i divieti e gli obblighi legali in vigore, anche se comportano svantaggi economici di breve durata o difficoltà per la società o per singole persone. Dove le leggi nazionali sono più restrittive rispetto alle disposizioni vigenti in ThyssenKrupp, ha priorità il diritto nazionale.

Prevenzione dei conflitti d'interesse

ThyssenKrupp assume decisioni aziendali esclusivamente nel migliore interesse della Società. Conflitti di interesse di ordine personale oppure altre attività economiche o di altro tipo, anche di parenti, o di persone o organizzazioni con cui il dipendente ha dei rapporti stretti, dovrebbero essere evitati a priori. Se si verificano ugualmente, essi devono essere risolti osservando le norme di diritto e di legge, come anche le linee guida in vigore del Gruppo aziendale. Ciò richiede la comunicazione chiara del conflitto.

Concorrenza leale

L'impegno per la "Compliance " espresso dal Comitato Esecutivo della ThyssenKrupp AG, è la base per la nostra condotta nei rapporti con la concorrenza:

ThyssenKrupp sostiene la competenza tecnologica, l'innovazione, l'orientamento ed un organico di persone motivate e responsabili. Questi fattori sono alla base della nostra alta reputazione e del successo economico a lungo termine per il nostro Gruppo di fronte alla concorrenza globale.

La corruzione e le violazioni in materia antitrust minacciano questi fattori di successo e non sono tollerate (Zero Tolerance). Per noi, le tangenti e gli accordi di cartello non sono mezzi per il raggiungimento del successo negli affari. È meglio perdere un contratto o mancare gli obiettivi interni piuttosto che agire contro la legge.

Con il suo Programma di Compliance, ThyssenKrupp ha adottato misure di ampio raggio volte alla osservanza delle normative in materia di concorrenza e di antitrust, dando seguito a quanto previsto dalle direttive aziendali. Le violazioni non saranno tollerate, e per i soggetti interessati saranno applicate delle sanzioni. Tutti i membri del board e gli amministratori, tutti i dirigenti e tutti i dipendenti devono essere consapevoli dei rischi particolari che un caso di corruzione o un caso antitrust può significare per la ThyssenKrupp, ma anche per loro personalmente. Nell'ambito delle loro competenze, tutti i dipendenti sono chiamati a collaborare attivamente all'implementazione del Programma di Compliance ThyssenKrupp.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

ThyssenKrupp adempie ai suoi obblighi in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e non si presta ad attività di riciclaggio.

Ogni dipendente, in caso di dubbio, deve fare controllare dal responsabile finanziario competente e/o dall'Ufficio Legale o di Compliance, le transazioni finanziarie inusuali, in particolare se si tratta di pagamenti in contanti che potrebbero dare luogo al sospetto di riciclaggio di denaro.

2. Comportamento verso i colleghi e i dipendenti

Parità di trattamento e non discriminazione

Una cultura di pari opportunità, di fiducia e di rispetto reciproci, è per noi di grande importanza. Noi promuoviamo le pari opportunità e non ammettiamo la discriminazione nella fase di assunzione dei lavoratori, come anche per la promozione o l'autorizzazione di corsi di istruzione e formazione. Noi stimiamo tutti i dipendenti in ugual modo, senza distinzione di sesso, età, colore, cultura o origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali.

Diritti umani e dei lavoratori

Noi rispettiamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e sosteniamo il loro rispetto. Noi rifiutiamo rigorosamente ogni forma di lavoro forzato e minorile. Noi riconosciamo il diritto di tutti i lavoratori di costituire sindacati ed eleggere rappresentanti dei lavoratori su base democratica secondo la normativa nazionale. Il diritto ad un'equa retribuzione è riconosciuto a tutti i dipendenti. La retribuzione e le altre prestazioni sono almeno equivalenti alla disciplina ed agli accordi collettivi nazionali e locali e/o al livello dei settori economici nazionali e delle regioni.

Collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori

Per ThyssenKrupp, una collaborazione stretta e fiduciosa con i rappresentanti dei lavoratori è una componente chiave e un punto essenziale della politica aziendale. La base della fiducia reciproca e della collaborazione è basata su un dialogo aperto e costruttivo caratterizzato dal rispetto reciproco.

Sicurezza e tutela della salute sul lavoro

La sicurezza e la salute dei nostri dipendenti sono un obiettivo aziendale di pari importanza, quanto la qualità dei nostri prodotti e il successo aziendale.

La sicurezza e la tutela della salute sul lavoro sono parte integrante di tutte le procedure operative e sono integrate fin dall'inizio, già nella fase di progettazione, nelle considerazioni tecniche, economiche e sociali.

Ogni collaboratore promuove la sicurezza e la tutela della salute nel suo ambiente di lavoro e osserva le norme relative in materia. Tutto il personale dirigente è tenuto a istruire e sostenere i propri dipendenti nello svolgimento di questo incarico.

Per i dipendenti di ditte subappaltatrici per conto di ThyssenKrupp valgono gli stessi standard di sicurezza applicati per i nostri dipendenti. Questo sarà considerato per la selezione e la collaborazione.

3. Comportamento nell'ambito della società

Tutela ambientale e climatica sostenibile

La tutela ambientale e climatica sostenibile, l'efficienza delle risorse, sono per noi importanti obiettivi aziendali. Sia per lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi che durante l'esercizio degli impianti di produzione, poniamo attenzione che l'impatto su ambiente e clima sia sempre ridotto al minimo e che i nostri prodotti offrano un contributo positivo alla tutela ambientale e climatica per i nostri clienti.

Ogni dipendente ha la responsabilità di trattare le risorse naturali con parsimonia e di contribuire con la sua condotta individuale alla tutela dell'ambiente e del clima.

Donazioni

Noi ci consideriamo membro attivo della collettività e ci impegniamo quindi in diversi modi. Donazioni e altre forme di impegno sociale sono fornite esclusivamente nell'interesse dell'azienda

Noi non facciamo donazioni finanziarie, in particolare donazioni e sponsorizzazioni a partiti politici in Germania e all'estero, a organizzazioni "vicine ai partiti" o simili, a singoli rappresentanti eletti o a candidati a cariche politiche.

Rappresentanza politica

La nostra gestione della rappresentanza politica è centrale, aperta e trasparente. Noi rispettiamo i requisiti di legge per l'attività di lobbying ed evitiamo assolutamente qualsiasi influenza indebita sulla politica e sulla legislazione. Noi abbiamo aderito volontariamente al registro delle lobby europeo ed osserviamo il Codice di Condotta dell'UE.

Presenza e comunicazione in pubblico

Noi rispettiamo il diritto alla libertà di espressione e alla tutela dei diritti della persona e della privacy. Ogni dipendente deve essere consapevole che, anche nel settore privato, può essere percepito come parte e come rappresentante di ThyssenKrupp, ed è quindi tenuto a mantenere un comportamento e una presenza

adeguati in pubblico, soprattutto verso i media, che non ostacolino il prestigio e la reputazione della società. Nelle espressioni private di opinione, facciamo attenzione che l'opinione personale non venga messa in relazione con la funzione o la attività ricoperta nel Gruppo ThyssenKrupp

4. Gestione delle informazioni

Reporting

ThyssenKrupp si fonda su valori forti: affidabilità e onestà, credibilità e integrità. Noi diamo importanza ad un reporting e ad una comunicazione trasparenti e fedeli sulle operazioni commerciali della società verso gli investitori, i dipendenti, i clienti, i partner commerciali, l'opinione pubblica e le istituzioni pubbliche.

Ogni dipendente fa attenzione che le relazioni interne ed esterne, le registrazioni e altri documenti del Gruppo aziendale siano in conformità con le norme giuridiche applicabili e gli standard, e siano così sempre completi e corretti, come anche tempestivi e coerenti.

Informazioni aziendali riservate / informazioni privilegiate

Prendiamo le misure necessarie per proteggere adeguatamente le informazioni riservate e i documenti aziendali dall'accesso e dalla visione da parte di colleghi non autorizzati e di terzi.

Dipendenti del Gruppo aziendale che hanno informazioni su circostanze concrete non rese note pubblicamente, la cui divulgazione potrebbe influire notevolmente sulla quotazione in borsa o sul prezzo di mercato di strumenti finanziari nel Gruppo ThyssenKrupp, non possono trattare azioni o altri strumenti finanziari del Gruppo ThyssenKrupp sulla base di tali informazioni privilegiate, o trasmettere tali informazioni; non è rilevante se la comunicazione delle informazioni privilegiate è stata fatta volontariamente o per grave inosservanza della diligenza dovuta.

Protezione dei dati personali e sicurezza delle informazioni

Per ThyssenKrupp, la protezione dei dati personali, in particolare dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori, ha particolare importanza.

Noi rileviamo o elaboriamo dati personali solo quando è assolutamente necessario o richiesto dalla legge per l'adempimento dei rispettivi incarichi. Senza il consenso della persona interessata e quando sia permesso dalla legge, i dati personali non possono essere rilevati o elaborati.

5. Tutela dei beni aziendali

Noi usiamo la proprietà e le risorse della Società correttamente e con parsimonia e la tuteliamo da perdita, furto o uso improprio. La proprietà intellettuale della nostra azienda rappresenta per ThyssenKrupp un vantaggio competitivo, e quindi un bene da tutelare che dobbiamo proteggere da qualsiasi accesso non autorizzato da parte di terzi.

Noi usiamo beni materiali e immateriali della società esclusivamente per scopi aziendali e non per uso personale, a meno che non sia espressamente consentito. I nostri dipendenti, insieme ai loro superiori, sono responsabili per garantire che la natura e l'entità dei viaggi di lavoro siano sempre proporzionate allo scopo del viaggio, e che siano programmati e realizzati con efficienza e parsimonia, tenendo in considerazione gli aspetti relativi a tempo e costi.

6. Attuazione e persone di riferimento

La ThyssenKrupp AG e le società del Gruppo aziendale promuovono attivamente la comunicazione delle linee guida e degli accordi aziendali alla base del Codice di Condotta. Le singole aziende provvedono alla loro attuazione e garantiscono che, dall'osservanza delle direttive o degli accordi, non derivi alcun svantaggio per nessun dipendente.

I nostri dirigenti hanno un ruolo esemplare fondamentale e le loro azioni si misurano in particolare in base al Codice di Condotta. Sono loro le prime persone di riferimento in caso di domande sulla comprensione dei regolamenti che garantiscono inoltre che tutti i dipendenti conoscano e comprendano il Codice di Condotta. Nell'ambito dello svolgimento del loro incarico, adottano misure per prevenire una condotta inaccettabile o per evitare violazioni delle norme nella loro area di responsabilità. Una buona collaborazione, basata sulla fiducia tra dipendenti e personale dirigente, si riflette nelle informazioni trasparenti e aperte e nel sostegno reciproco.

In caso di ulteriori domande sul Codice di Condotta, per tutti i dipendenti, e anche terzi (clienti, fornitori, ecc.), è disponibile l'indirizzo e-mail centrale codeofconduct@thyssenkrupp.com. Eventuali segnalazioni per casi di violazione di legge o delle direttive in materia antitrust e corruzione, riguardanti persone e aziende del Gruppo ThyssenKrupp, possono essere segnalate anche tramite la Whistleblower Hotline. I relativi dati di contatto sono disponibili sul sito web di ThyssenKrupp.

Tutte le informazioni rimarranno strettamente confidenziali.