Arvedi AST

Politica Diritti Umani

Indice

Lettera del Direttore Risorse Umane

1. **Premessa**
2. **Obiettivi e ambito di applicazione della Politica**
3. **Quadro normativo di riferimento**
4. **Diritti umani e principi ESG**

   Rifiuto del lavoro minorile, forzato o obbligato

   Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

   Condizioni di lavoro, orari, retribuzione e welfare

   Libertà di associazione e contrattazione collettiva

   Contrasto a discriminazioni, molestie, atti di violenza

   Formazione e sviluppo del capitale umano

   Tutela dell'ambiente e delle comunità locali

   Diritto alla privacy e protezione dei dati personali

   Etica, trasparenza e anticorruzione

5. **Due Diligence e monitoraggio dei rischi**
6. **Gestione delle segnalazioni**
7. **Ruoli e responsabilità per la Politica**

Lettera del Direttore Risorse Umane

La responsabilità primaria nella tutela dei diritti umani ricade sugli Stati e sui governi, attraverso la ratifica e l'applicazione delle norme internazionali. Tuttavia, è sempre più evidente come anche le imprese abbiano un ruolo determinante nel promuovere standard etici elevati, prevenire ogni forma di abuso e garantire il rispetto dei diritti fondamentali lungo tutta la catena del valore.

In questo contesto, Arvedi AST assume impegni chiari e trasparenti in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, tutela dell'ambiente, contrasto alla corruzione e protezione dei dati personali, in coerenza con il Codice di Condotta del Gruppo Arvedi e con i principali standard internazionali di riferimento.

Anche nei contesti in cui le tutele legali risultano fragili o inadeguate, Arvedi AST conferma il proprio impegno nel garantire il rispetto dei diritti umani promuovendo una cultura condivisa di responsabilità e integrità anche ai rapporti con fornitori e partner commerciali.

Pur riconoscendo la centralità dei diritti legati al lavoro — come sancito dalla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), dalla Costituzione italiana (articoli 1, 35 e 41) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore — la nostra responsabilità si estende a una visione più ampia. Ci impegniamo a integrare i principi ESG (ambientali, sociali e di governance) nella nostra strategia aziendale, nel rispetto della dignità umana, della legalità e dello sviluppo sostenibile. Questo si traduce, ad esempio, nell'adozione di sistemi avanzati di monitoraggio ambientale, nella promozione della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro e nell'implementazione di pratiche trasparenti di governance e anticorruzione.

La presente Politica riflette quindi la volontà dell'Azienda di adottare un approccio strutturato di due diligence, che prevede per ciascun diritto e principio il monitoraggio dei rischi correlati, misure di mitigazione e strumenti efficaci per la raccolta e la gestione delle segnalazioni da parte degli stakeholder.

Crediamo fortemente che il rispetto dei diritti umani non debba essere solo un insieme di principi da dichiarare, ma una responsabilità quotidiana che si traduce in comportamenti concreti, relazioni autentiche e un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato, sicuro e ascoltato. Riteniamo fondamentale promuovere anche la partecipazione attiva delle nostre persone nei processi aziendali, valorizzandone il contributo e favorendo un dialogo aperto e costruttivo. La dignità delle persone è il fondamento su cui costruiamo ogni nostra scelta, ed è su questo valore che vogliamo continuare a far crescere la nostra cultura aziendale.

Firmiamo questo documento con la consapevolezza che ogni impegno richiede coerenza, ascolto e azioni concrete. È con questo spirito che scegliamo di agire ogni giorno, insieme alle nostre persone, con determinazione e senso di responsabilità.

Giovanni Scordo

Direttore Risorse Umane Arvedi AST

Politica e due diligence

Diritti umani e princìpi ESG per uno sviluppo responsabile e sostenibile

1. Premessa

Questa Politica richiama la *due diligence sui diritti umani*, ma i suoi contenuti riflettono un impegno più ampio: il rispetto per le persone, il benessere dei lavoratori, la tutela dell'ambiente e una governance trasparente e responsabile. Esprime i valori condivisi da *Arvedi AST* in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, rispetto dell'ambiente, dialogo con le comunità, integrando i princìpi di sostenibilità ESG (Environmental, Social, Governance) per l'ambiente, i lavoratori e l'azienda, in conformità allo standard internazionale *ResponsibleSteel*™ e al *Codice di Condotta del Gruppo Arvedi*.

Non si tratta di un mero adempimento normativo, poiché **l'impegno pubblico di Arvedi AST va oltre la compliance**: mira a creare valore in modo concreto, oltre che sostenibile e responsabile, a beneficio di tutti gli stakeholder, delle comunità e del territorio in cui opera.

Il sistema dei valori e dei princìpi Arvedi AST

Entrata a far parte del Gruppo Arvedi nel 2022, **Acciai Speciali Terni (Arvedi AST)** condivide obiettivi, strategie e princìpi di condotta del Gruppo.

Nel 2024 ha ottenuto la **certificazione ResponsibleSteel™,** confermando l'impegno per una produzione siderurgica sostenibile, responsabile e orientata al miglioramento continuo, nel rispetto delle persone e del territorio.

Arvedi AST, infatti, riconosce l'importanza di tutelare i diritti umani inalienabili di ogni persona, senza distinzione, in virtù della comune appartenenza al genere umano; si ispira ai princìpi di dignità, libertà ed eguaglianza sanciti dalla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* (ONU, 1948), fondamento di libertà, giustizia e pace, e alle norme fondamentali del lavoro dell'*Organizzazione Internazionale del Lavoro* (OIL), richiamati dalla *Costituzione italiana*, che riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo (art. 2) e l'uguaglianza di tutti i cittadini (art. 3).

Il sistema dei valori aziendali fa riferimento anche alle direttive internazionali (GDPR, CSRD) e alla normativa italiana di riferimento Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, ai Decreti Lgs. 81/08 e 231/01, ed è coerente con i requisiti di ResponsibleSteel™ e delle norme ISO 45001, ISO 14001 e ISO 50001 (*dettagli nel capitolo 3. Quadro normativo di riferimento*).

Questa Politica, quindi, è una dichiarazione pubblica di responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder con cui l'Azienda si relaziona; **è un impegno concreto a favore di una produzione etica e sostenibile, portato avanti con determinazione nonostante le sfide e le difficoltà che caratterizzano il contesto attuale.**

2. Obiettivi e campo di applicazione

L'obiettivo della nostra Politica è definire **principi e linee di azione chiare** per promuovere ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e basati sul rispetto reciproco, funzionali a:

- prevenire ogni forma di violazione dei diritti umani, diretta o indiretta;
- garantire condizioni lavorative eque e trasparenti;
- valorizzare le persone, favorendone lo sviluppo e la partecipazione attiva;
- gestire con responsabilità gli impatti ambientali e sociali lungo la catena del valore.

Questa Politica è destinata a tutti i dipendenti e collaboratori di Arvedi AST, affinché integrino i princìpi e i valori espressi nel ***Codice di Condotta Arvedi*** in tutte le loro attività. È anche una guida verso la diffusione e condivisione della tutela dei diritti lungo l'intera catena del valore (fornitori e subfornitori) e nelle comunità in cui l'azienda opera. In sintesi, questo documento si applica:

- a tutte le Direzioni, Unità Operative, Aree, Reparti, Funzioni, Sedi e Siti;
- a tutti i dipendenti, collaboratori e dirigenti, che sono tenuti ad adottare comportamenti etici e responsabili;
- a tutti i fornitori, partner commerciali e appaltatori, per i quali il rispetto dei diritti umani è un requisito essenziale per i rapporti contrattuali con Arvedi AST.

Per integrare questa Politica nel modello di business aziendale, è implementato un **sistema strutturato di due diligence** che include strumenti di vigilanza e mitigazione dei rischi lungo l'intera catena del valore. Lo scopo è **individuare eventuali atti di violazione** per porvi rimedio (ove possibile) o mitigarli. Il sistema comprende una gestione trasparente delle segnalazioni critiche e di comportamenti non conformi, che garantisce riservatezza e protezione ai segnalanti.

Arvedi AST adotta un approccio strutturato di due diligence, che prevede l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e il monitoraggio dei potenziali impatti sui diritti umani e dei lavoratori, anche nelle relazioni con fornitori e partner.

Questo approccio si traduce in strumenti operativi, procedure, canali di ascolto e meccanismi di segnalazione accessibili e affidabili, con il coinvolgimento attivo delle persone e delle funzioni aziendali.

3. Quadro normativo di riferimento

Operando nel pieno rispetto delle normative e degli standard internazionali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro, Arvedi AST pone le basi di questa Politica sopra un solido quadro normativo, che comprende:

Normative e standard internazionali

Dichiarazione universale dei diritti umani (ONU, 1948) – Principi fondamentali di libertà, uguaglianza e dignità per ogni individuo.

Convenzione ONU sui diritti del fanciullo (1989) – Riconosce e tutela i diritti dei minori, inclusa la protezione dal lavoro minorile e dallo sfruttamento.

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1979) – Impegna gli Stati e le organizzazioni a promuovere la parità di genere.

Patto Internazionale sui diritti civili e politici (ONU, 1966) – Definisce i diritti fondamentali di partecipazione politica e libertà individuale.

Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ONU, 1966) – Stabilisce diritti essenziali come il lavoro dignitoso, l'istruzione e la protezione sociale.

Principi guida delle nazioni unite su imprese e diritti umani (UNGPs, 2011) – Quadro di riferimento per la responsabilità delle imprese nel rispettare i diritti umani.

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (ILO, 1977, aggiornata 2017) – Fornisce linee guida per il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle relazioni industriali.

Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) *Standard per il lavoro dignitoso,* tra cui:

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (Convenzioni OIL n. 87 e n. 98)
- Abolizione del lavoro forzato (Convenzioni OIL n. 29 e n. 105)
- Eliminazione del lavoro minorile (Convenzioni OIL n. 138 e n. 182)
- Parità di retribuzione e non discriminazione (Convenzioni OIL n. 100 e n. 111)
- Partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali (Convenzione OIL n. 135)

Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali – Raccomandazioni per una condotta responsabile in ambito sociale, ambientale ed economico.

Dieci Principi UN Global Compact delle Nazioni Unite – AST aderisce a questi principi, che promuovono il rispetto dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU, 2015) – AST contribuisce al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs), con particolare attenzione agli obiettivi relativi al lavoro dignitoso, all'uguaglianza e alla crescita sostenibile.

Normative europee

Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (2000) – Riconosce e tutela i diritti civili, politici, economici e sociali.

Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD) – Sostituisce la precedente Direttiva NFRD e introduce obblighi più dettagliati per le imprese in materia di rendicontazione non finanziaria, inclusi gli impatti sui diritti umani.

Direttiva (UE) 2024/957 sulla Due Diligence in materia di Sostenibilità delle Imprese (CSDDD) – Stabilisce obblighi specifici per le aziende nell'identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo la catena di fornitura.

Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia UE – Stabilisce criteri per gli investimenti sostenibili e introduce le Minime Salvaguardie, che includono il rispetto dei diritti umani.

Normative nazionali (Italia)

Costituzione Italiana – Articoli 1, 2, 3 e 4 sui principi di uguaglianza, dignità e diritto al lavoro.

Decreto Legislativo 231/2001 – Introduce la responsabilità amministrativa delle imprese per reati legati alla violazione dei diritti dei lavoratori e alla sicurezza sul lavoro.

Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008) – Normativa di riferimento per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) – Norme per la prevenzione della discriminazione sul luogo di lavoro.

Legge 199/2016 sul Caporalato – Misure per il contrasto allo sfruttamento lavorativo e al lavoro irregolare.

Principali documenti e strumenti aziendali per i diritti umani

- Codice di Condotta Arvedi
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01
- Accordi sindacali in materia di responsabilità sociale d'impresa a livello di Gruppo
- Piattaforma Whistleblowing
- Politica di sostenibilità ESG
- Politica di approvvigionamento sostenibile
- Politiche: per la Salute e la Sicurezza, l'Ambiente, la Qualità, l'Energia
- Linee guida anticorruzione

Impegno alla sostenibilità di Arvedi AST

Costituiscono buone pratiche e strumenti di presidio, tutela e monitoraggio dei diritti umani i sistemi di gestione certificati con:

- **Standard ResponsibleSteel™**
- **ISO 9001 (Qualità), ISO 45001 (Salute e Sicurezza), ISO 14001 (Ambiente), ISO 50001 (Energia).**

In ogni caso, AST non si limita a garantire la conformità alle normative, ma si impegna attivamente nell'implementare **strategie e processi** che favoriscano la tutela dei diritti umani nel proprio modello di business. Per questo motivo:

- **Integra criteri sociali e di diritti umani** nelle proprie politiche di approvvigionamento e nei rapporti con i fornitori.
- **Adotta sistemi di due diligence** per prevenire e mitigare i rischi di violazioni dei diritti umani lungo la catena di fornitura.
- **Promuove e partecipa a progetti ed eventi per la promozione di un'economia sostenibile**, tra cui il Global Compact delle Nazioni Unite e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.
- **Garantisce meccanismi di segnalazione e gestione delle non conformità** per proteggere i lavoratori e le comunità in cui opera.

In questo modo, Arvedi AST cerca di tradurre la conformità a ogni normativa in **valori** e **azioni concrete** sia all'interno dell'organizzazione che nella catena di fornitura.

4. Valori e impegni di responsabilità e sostenibilità

Per Arvedi AST il presidio e la tutela dei diritti umani sono temi trasversali alla gestione delle attività aziendali, alla vita delle persone che ne fanno parte, alle comunità e ai territori in cui ricade la sua sfera di influenza. Per questi motivi ritiene fondamentale:

1. **promuovere il rispetto dei diritti umani** universalmente riconosciuti in tutte le proprie relazioni di business, nei confronti dei propri collaboratori e collaboratrici, partners, fornitori, appaltatori e subappaltatori;

2. **assicurarsi di non essere complice,** neanche indirettamente, negli abusi e nella loro violazione.

Questo capitolo della Politica definisce i principi fondamentali che guidano l'azienda nella tutela e promozione dei diritti umani, integrati in ogni ambito della propria attività. In particolare, l'impegno si articola nei seguenti ambiti:

- **Diritti dei lavoratori,** per garantire condizioni di lavoro sicure, eque e rispettose della dignità di ogni persona, attraverso il rifiuto del lavoro minorile e forzato, la tutela della salute e sicurezza, il rispetto dei tempi e delle condizioni di lavoro, la libertà sindacale e la valorizzazione della formazione.
- **Diritti umani,** per promuovere la parità di opportunità, il contrasto a ogni forma di discriminazione, molestia o violenza, e la protezione della privacy e dei dati personali, con attenzione particolare alle situazioni di fragilità e vulnerabilità.
- **Diritti ambientali e delle comunità,** per contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e mantenere un rapporto responsabile e rispettoso con le comunità locali e i territori in cui l'azienda opera.
- **Etica e governance,** per prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza, l'integrità e il rispetto della legalità in ogni attività e relazione d'impresa.

Considerando questi ambiti, Arvedi AST ha identificato come prioritari **nove princìpi:**

1. **Rifiuto del lavoro minorile, forzato o obbligato**
2. **Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
3. **Condizioni di lavoro, orari, retribuzione e welfare**
4. **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**
5. **Contrasto a discriminazioni, molestie, atti di violenza**
6. **Formazione e sviluppo del capitale umano**
7. **Tutela dell'ambiente e delle comunità locali**
8. **Diritto alla privacy e protezione dei dati personali**
9. **Etica, trasparenza e anticorruzione**

Questi nove principi costituiscono il nucleo della presente Politica e sono riferimenti essenziali per l'impegno dedicato dall'azienda sia per il rispetto dei diritti umani, sia per una governance etica e responsabile, sia nella produzione sostenibile dell'acciaio. Di seguito, la descrizione in dettaglio di ogni principio.

1. Rifiuto del lavoro minorile, forzato o obbligato

Arvedi AST non tollera alcuna forma di lavoro minorile* o forzato** e ripudia pratiche e trattamenti incompatibili con la dignità della persona, compresa la privazione delle libertà individuali da parte di terzi. È pertanto considerata inammissibile qualsiasi forma e tipologia di schiavitù moderna (servitù, lavoro obbligatorio e traffico di esseri umani).

**Minore al lavoro è chi ha meno di 16 anni (Legislazione italiana)*
***Ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale la persona non si sia offerta spontaneamente (Convenzione ILO n. 29)*

2. Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Arvedi AST considera la salute e sicurezza valori fondamentali e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e conforme agli standard più elevati, nel rispetto delle normative vigenti (vedi Decreto Legislativo 81/08) e degli standard internazionali (vedi UNI EN ISO 45001 e ResponsibleSteelT^{M}).

3. Condizioni di lavoro, orari, retribuzione e welfare

Arvedi AST si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose, eque e rispettose della persona, assicurando che tutti i lavoratori ricevano una retribuzione adeguata, condizioni contrattuali conformi alla normativa vigente e strumenti per bilanciare vita lavorativa e privata. Garantisce un'organizzazione del lavoro tale da consentire la fruizione effettiva dei diritti dei lavoratori, inclusi i periodi di ferie, le pause durante l'orario di lavoro e i tempi destinati ai pasti, nel rispetto della normativa vigente e della dignità della persona. Retribuisce i propri lavoratori in modo equo, regolare e puntuale. La Società non applica alcun tipo di discriminazione salariale, di detrazione inappropriata e ricompensa adeguatamente gli straordinari. In particolare, garantisce:

a) almeno il salario minimo legale applicabile a tutti i lavoratori o il salario stabilito da un contratto collettivo, a seconda di quale sia più alto. In assenza di salario minimo legale e di contratto collettivo, il sito paga lo standard industriale prevalente. Il sito paga anche tutti i benefit richiesti dalla legge o dal contratto;

b) la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore;

c) una adeguata remunerazione per le ore di straordinario;

d) il pagamento dei lavoratori solo in termini monetari e per intero.

L'azienda garantisce un equo orario di lavoro rispettoso della legge applicabile e degli standard del settore in materia di orario di lavoro, straordinari, giorni festivi, ferie retribuite e congedi di legge.

4. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Arvedi AST riconosce e tutela il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente, aderire a organizzazioni sindacali e partecipare alla contrattazione collettiva, senza timore di discriminazioni o ritorsioni. L'azienda garantisce un dialogo sociale aperto e costruttivo, favorendo relazioni industriali trasparenti e rispettose dei diritti fondamentali dei lavoratori. L'impegno di Arvedi AST si basa sulle normative italiane e internazionali, tra le quali:

- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'Industria Metalmeccanica**, che disciplina la rappresentanza sindacale e i diritti dei lavoratori.
- **Costituzione Italiana, art. 39**, che riconosce la libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970),** che tutela l'attività sindacale e vieta discriminazioni nei confronti dei lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali.
- **Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 87 e n. 98**, che garantiscono la libertà sindacale e la protezione del diritto alla contrattazione collettiva.
- **Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani**, che riconoscono il diritto dei lavoratori di organizzarsi e negoziare collettivamente.

5. Contrasto a discriminazioni, molestie e atti di violenza

Arvedi AST non ammette alcuna forma di molestia o violenza in ambito lavorativo e richiede che tutti i dipendenti, collaboratori e partner siano trattati con dignità e rispetto. Non sono tollerate punizioni corporali, intimidazioni, molestie sessuali o razziali, anche verbali. Inoltre, Arvedi AST richiede a tutti i fornitori, appaltatori e partner commerciali di adottare standard equivalenti.

L'azienda garantisce che tutti i lavoratori siano consapevoli dei rischi e degli strumenti disponibili per contrastare tali fenomeni, attraverso attività di sensibilizzazione; promuove un ambiente di lavoro sicuro,

rispettoso e inclusivo applicando il **Codice di condotta Arvedi** e rispettando le normative italiane e internazionali.

Garantisce inoltre che non siano utilizzate minacce o siano tollerate pratiche disciplinari che minano la dignità dei lavoratori.

Garantisce disposizioni di sicurezza nel pieno rispetto dei diritti umani e delle libertà pubbliche.

6. Formazione e sviluppo del capitale umano

Arvedi AST considera elementi fondamentali per la crescita professionale e il benessere dei lavoratori la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze. Per questo si impegna a garantire percorsi formativi che consentano a ogni dipendente di sviluppare le proprie capacità e contribuire attivamente alla competitività dell'azienda. Questo impegno si concretizza attraverso:

- **Programmi di formazione obbligatoria e specialistica**, finalizzati alla sicurezza sul lavoro, al miglioramento delle competenze tecniche e alla crescita professionale.
- **Opportunità di aggiornamento e sviluppo**, attraverso corsi di aggiornamento e percorsi formativi personalizzati.
- **Iniziative per la formazione continua**, compresi focus su innovazione tecnologica, digitalizzazione e transizione ecologica nel settore siderurgico.

7. Tutela dell'ambiente e delle comunità locali

Arvedi AST riconosce che la protezione dell'ambiente e il rispetto delle comunità locali sono parte integrante della responsabilità aziendale e della sostenibilità del proprio operato. Per questo si impegna a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività e a favorire il dialogo e la collaborazione con le comunità presenti nei territori in cui opera, adottando un approccio basato su:

- la **riduzione degli impatti ambientali** attraverso la gestione sostenibile delle risorse e la transizione verso processi produttivi a basso impatto;
- il **coinvolgimento delle comunità locali,** con iniziative di dialogo e consultazione sugli aspetti sociali e ambientali legati alle attività aziendali;
- **l'implementazione di sistemi di gestione** Ambiente ed Energia per garantire un monitoraggio continuo e il miglioramento delle performance ambientali.

8. Diritto alla privacy e protezione dei dati personali

Arvedi AST riconosce fondamentale per ogni persona il diritto alla privacy e per questo si impegna a proteggere i dati personali di lavoratori, clienti, fornitori e di tutti gli stakeholder con cui entra in relazione. Promuove una cultura della protezione dei dati centrata su responsabilità e prevenzione dei rischi, allo scopo di:

- **tutelare** la riservatezza e l'integrità dei dati personali trattati;
- **assicurare** che i dati siano raccolti per finalità specifiche, esplicite e legittime;
- **garantire** l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative per prevenire accessi non autorizzati, perdite o trattamenti illeciti;
- **favorire** la consapevolezza e la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nel trattamento dei dati.

La gestione dei dati avviene in modo lecito, trasparente e responsabile, nel rispetto della normativa vigente e dei più elevati standard internazionali.

9. Etica, trasparenza e anticorruzione

Arvedi AST opera secondo principi di integrità, correttezza e trasparenza, garantendo che tutte le attività aziendali siano svolte in conformità con le leggi e gli standard etici più elevati. L'azienda rifiuta qualsiasi forma di corruzione, conflitto di interesse e pratica non etica, promuovendo una cultura di legalità e responsabilità. Il suo impegno è:

- **Prevenire e contrastare** ogni forma di corruzione e di pratiche scorrette.
- **Garantire** la trasparenza nella gestione aziendale, assicurando il rispetto delle normative su appalti, forniture e rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- **Implementare** un sistema di segnalazione delle irregolarità (whistleblowing), tutelando l'anonimato di chi denuncia eventuali violazioni.

Per questi obiettivi fa riferimento a:

- **Decreto Legislativo 231/2001**, che disciplina la responsabilità amministrativa delle imprese per reati di corruzione e frode.
- **Principi OCSE sulla Corporate Governance**, per la trasparenza e la gestione etica delle imprese.
- **ResponsibleSteel™,** per l'integrità e la responsabilità sociale nel settore siderurgico.

5. Due Diligence e monitoraggio dei rischi

Per assicurare il rispetto dei diritti umani e dei principi ESG nelle attività aziendali, l'azienda adotta un **processo strutturato di Due Diligence** descritto in dettaglio nell'*Allegato 1. Guida alla Matrice dei Rischi per diritti umani e principi ESG,* che è parte integrante del sistema di gestione ResponsibleSteel™.

In questo ambito si fa uso della **Matrice dei Rischi** per identificare, valutare e gestire i rischi legati ai diritti umani e ai principi ESG, contribuendo alla prevenzione degli impatti negativi sui lavoratori, sulle comunità e sull'organizzazione aziendale. Le informazioni raccolte dal processo di Due Diligence contribuiscono alla redazione del bilancio di sostenibilità Arvedi AST e alla rendicontazione prevista dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).*

METODOLOGIA PER LA CREAZIONE DELLA MATRICE

La Matrice è costruita attraverso una **mappatura dei rischi** relativi ai nove principi definiti nella Politica e Due Diligence di Arvedi AST. Questo censimento rappresenta il primo passo fondamentale del processo di gestione del rischio, poiché prevede: l'identificazione dei rischi potenziali, anche nella catena di fornitura e nei rapporti con le comunità locali; la descrizione strutturata dei rischi per garantire una gestione efficace e tracciabile; la definizione delle responsabilità interne per la gestione e il monitoraggio continuo dei rischi identificati.

UTILIZZO DELLA MATRICE

Questo strumento operativo è utilizzato principalmente dall'Ente Garanzia della Qualità (GDQ) che deve assicurare la conformità del sistema di gestione certificato ResponsibleSteel™ e dalle funzioni aziendali coinvolte nel rispetto dei diritti umani e delle comunità locali.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Dopo la mappatura iniziale, i rischi sono valutati secondo due parametri: probabilità di accadimento e gravità dell'impatto potenziale sui diritti umani e l'organizzazione aziendale. Questa valutazione consente di: quantificare il livello di rischio associato a ciascun evento potenziale; pianificare azioni correttive; definire priorità di intervento; orientare le strategie di prevenzione e mitigazione dei rischi.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ

La Matrice, inoltre, permette di definire azioni di miglioramento mirate alla riduzione dei rischi; assegnare responsabilità specifiche all'interno dell'organizzazione; stabilire KPI per il monitoraggio dell'efficacia delle azioni pianificate.

Tutte le evidenze relative alla Due Diligence dei diritti umani sono registrate nel documento ***Matrice dei Rischi Diritti Umani e Principi ESG***, che fa parte del Sistema di Gestione certificato ResponsibleSteel™.

6. Gestione delle segnalazioni

Per Arvedi AST le segnalazioni degli stakeholder contribuiscono a garantire trasparenza e responsabilità, oltre che a supportare le attività di Due Diligence aziendale. Grazie a un sistema strutturato di ascolto e feedback, ogni stakeholder ha a disposizione diverse modalità per segnalare criticità o proporre miglioramenti, contribuendo in questo modo a identificare e mitigare tempestivamente rischi potenziali e a rafforzare la fiducia reciproca. Le segnalazioni possono riguardare:

- Violazioni dei diritti umani e dei lavoratori (lavoro minorile o forzato, discriminazioni, molestie, condizioni inique, ecc.)
- Comportamenti contrari al Codice Etico e al Codice di Condotta Arvedi, ai principi ESG, al Modello 231/01.
- Irregolarità nelle relazioni con stakeholder (fornitori, clienti, autorità, comunità locali, ecc.)

Per questo motivo, l'azienda ha già attivato **la piattaforma Whistleblowing,** accessibile attraverso il sito aziendale www.acciaiterni.it, che consente l'invio anonimo e riservato, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e le Linee Guida ANAC.

PROCESSO DI GESTIONE DI ALTRE SEGNALAZIONI O RIMOSTRANZE

Per la gestione di **segnalazioni e rimostranze legate ai principi ESG** è attivato, inoltre, un processo composto da diverse fasi, che assicurano il rispetto della privacy del segnalante (se non è anonimo), la tracciabilità delle azioni adottate dall'azienda e il feedback fornito dai referenti aziendali coinvolti:

1. Ricezione della segnalazione / rimostranza

La ricezione delle segnalazioni avviene attraverso diversi canali ufficiali, accessibili agli stakeholder esterni e interni: centralino, numero verde, e-mail, eventi. L'accesso è inclusivo, grazie all'utilizzo della traduzione dall'italiano almeno in inglese.

2. Registrazione

Ogni segnalazione/lamentela, ricevuta viene formalmente inserita nel Registro delle Segnalazioni ESG, un documento digitale protetto e condiviso in modalità elettronica, che costituisce lo strumento ufficiale per la tracciabilità dell'intero processo di gestione delle segnalazioni.

3. Smistamento

La segnalazione registrata viene affidata al referente competente per la sua presa carico e valutazione.

4. Analisi e valutazione

Questa è la fase di analisi e valutazione dei rischi e delle azioni correttive: il referente incaricato analizza la segnalazione ricevuta, ne valuta la rilevanza e i potenziali rischi e, se lo ritiene opportuno, coinvolge altri enti aziendali per le azioni risolutive.

5. Risposta al segnalante

Il Referente incaricato fornisce risposta allo stakeholder che ha effettuato la segnalazione (se non è anonima), specificando le azioni intraprese o altre motivazioni.

6. Monitoraggio e analisi delle performance

Nel corso del riesame annuale della Direzione per il sistema di gestione Responsible Steel si effettua l'analisi complessiva delle performance (ed eventuali proposte di miglioramento) con il contributo dei Referenti coinvolti nella gestione delle segnalazioni/lamentele.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Per facilitare la conoscenza degli strumenti di segnalazione, Arvedi AST utilizza i suoi canali online per la comunicazione alle parti interessate esterne e promuove attività di informazione interna per favorire comportamenti etici e il rispetto dei diritti umani e dei principi ESG.

7. Ruoli e responsabilità per la Politica

L'implementazione della Politica e Due Diligence richiede un impegno condiviso e continuo a tutti i livelli dell'organizzazione. Per assicurare un approccio efficace e coerente:

- Arvedi AST pubblica e diffonde la Politica per il rispetto dei diritti umani e dei principi ESG a tutti gli stakeholder interni ed esterni;
- Gli Enti aziendali coinvolti nella prevenzione dei rischi che potrebbero generare non conformità ai principi sono chiamati a rispettare e promuovere i principi della Politica;
- L'Ente Garanzia della Qualità monitora le attività per assicurare che queste siano conformi allo standard ResponsibleSteel™;

Le performance di conformità sono monitorate tramite indicatori (KPI) collegati a obiettivi e programmi di miglioramento continuo.

DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

La Politica è parte integrante della strategia aziendale e viene condivisa attraverso strumenti formali e accessibili, per rafforzare la cultura della responsabilità, del rispetto dei diritti umani e dell'etica d'impresa. Punti chiave per una gestione efficace:

- **diffusione interna ed esterna:** pubblicata sul sito istituzionale di Arvedi AST e trasmessa a dipendenti e collaboratori tramite i canali aziendali. Può essere presentata durante audit di seconda e terza parte come evidenza dell'impegno aziendale;
- **sensibilizzazione e consapevolezza:** materiali informativi e attività formative garantiscono la conoscenza dei contenuti della Politica, la capacità di riconoscere i rischi legati ai diritti umani e l'uso corretto dei canali di segnalazione. Le attività sono coordinate da AST Academy e GDQ, con il supporto delle aree aziendali.
- **aggiornamento e revisione:** la Politica è rivista almeno una volta l'anno, o in caso di evoluzioni normative, cambiamenti organizzativi o risultati rilevanti da audit, segnalazioni, valutazioni di rischio o consultazioni con stakeholder.

L'aggiornamento è coordinato dall'Ente Garanzia della Qualità, approvato dal Comitato di Sostenibilità e diffuso secondo le modalità previste per la comunicazione agli stakeholder.